

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI Z**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk
Menyusun Skripsi dalam Proses Studi S-1 Psikologi (S.Psi)



Oleh :

Arief Prastyo

J01219011

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UIN SUNAN AMPEL SURABAYA**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya mengatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity* Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Generasi Z” merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 16 Mei 2023



Arief Prastyo

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

Pengaruh *Job Insecurity* Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*
Pada Karyawan Generasi Z

Oleh:

Arief Prastyo

J01219011

Telah disetujui untuk diajukan pada Sidang Skripsi

Surabaya, 16 Mei 2023

Dosen Pembimbing

Soffy Balgies, M.Psi. Psikolog

NIP. 197609222009122001

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH JOB INSECURITY DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GENERASI Z**

Yang disusun oleh :

Arief Prastyo

J01219011

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada Tanggal 29 Mei 2023



Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Dr. Rini Khoirun Niam

NIP. 7007251996031004

Susunan Tim Penguji Penguji

Penguji I

Soffy Bahie, M.Psi, Psikolog

NIP. 197609221001122001

Penguji II

Dr. Lufiana Harnany Utami, S.Pd, M.Si

NIP. 197602272009122001

Penguji III

Sri Widayati K, M.Kes

NIP. 198201252014032001

Penguji IV

Linda Prasetyaning Widavanti, M.Kes

NIP. 198704172014032003



UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Arief Prastyo
NIM : J01219011
Fakultas/Jurusan : Psikologi dan Kesehatan/Psikologi
E-mail address : Ariefprastyo102@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Job Insecurity dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 10 Juli 2023

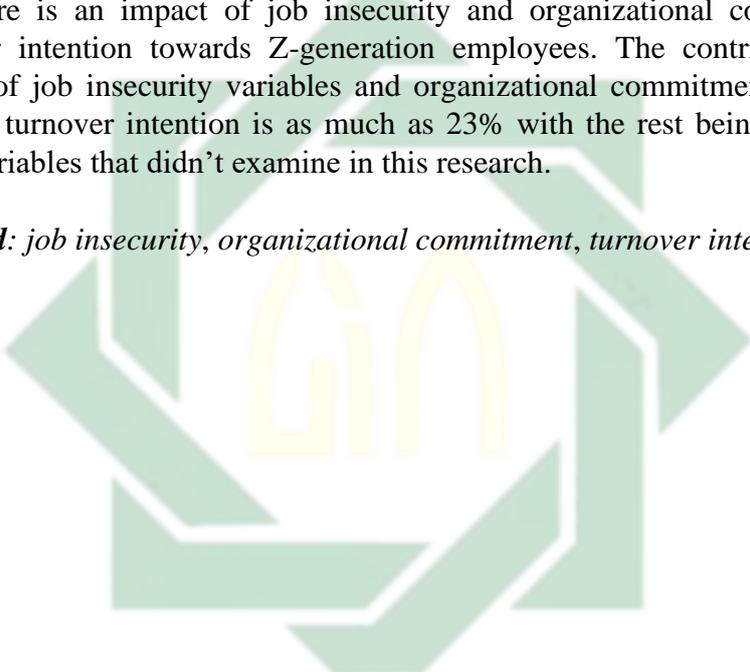
Penulis

(Arief Prastyo)

ABSTRACT

Companies with high turnover intention show that there are many problems that have resulted in employees choosing to move to another company. This research aims to know the impact of job insecurity and organizational commitment on turnover intention toward Z-generation employees. This research is quantitative research using purposive sampling. The subject of this research are 210 people. Hypothesis testing in this research uses multiple linear regression tests and using computer application to check the validity. The finding of this research shows that there is an impact of job insecurity and organizational commitment on turnover intention towards Z-generation employees. The contribution of the impact of job insecurity variables and organizational commitment at the same time on turnover intention is as much as 23% with the rest being impacted by other variables that didn't examine in this research.

Keyword: *job insecurity, organizational commitment, turnover intention*



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN PUBLIKASI	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
INTISARI	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Keaslian Penelitian.....	10
D. Tujuan Penelitian	14
E. Manfaat Penelitian.....	14
F. Sistematika Pembahasan	16
BAB II.....	18
A. <i>Turnover intention</i>	18
B. <i>Job insecurity</i>	22
C. Komitmen Organisasi	27
D. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	30
E. Kerangka Teoritik	32
F. Hipotesis.....	35
BAB III	36
A. Identifikasi Variabel	36
B. Definisi Operasional	36
1. <i>Turnover intention</i>	36
2. <i>Job insecurity</i>	36
3. Komitmen Organisasi	37

C. Populasi, Teknik Sampling dan Sampel	37
1. Populasi.....	37
2. Teknik Sampling.....	38
3. Sampel.....	38
D. Rancangan Penelitian	39
E. Instrumen Penelitian	40
1. Skala <i>Job Insecurity</i>	40
2. Skala Komitmen Organisasi	42
3. Skala <i>Turnover Intention</i>	45
F. Analisis Data	47
BAB IV	48
A. Hasil Penelitian.....	48
1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	48
2. Deskripsi Hasil Penelitian.....	49
3. Pengujian Hipotesis	66
B. Pembahasan	74
BAB V	86
A. Kesimpulan.....	86
B. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN.....	94

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 <i>Blue Print Job Insecurity</i>	40
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Job Insecurity	41
Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas Job Insecurity	42
Tabel 3. 4 <i>Blue Print</i> Komitmen Organisasi	43
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	43
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi.....	44
Tabel 3. 7 <i>Blue Print Turnover Intention</i>	45
Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas Turnover Intention	46
Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas Turnover Intention.....	46
Tabel 4. 1 Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia	50
Tabel 4. 2 Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4. 3 Deskripsi Subjek Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 4. 4 Deskripsi Subjek Berdasarkan Masa Kerja.....	53
Tabel 4. 5 Deskripsi Subjek Berdasarkan Status Pekerjaan.....	54
Tabel 4. 6 Deskripsi Subjek Berdasarkan Pendapatan	54
Tabel 4. 7 Deskripsi Data Statistik Variabel	55
Tabel 4. 8 Acuan Pengukuran Kategori	57
Tabel 4. 9 Kategorisasi Job Insecurity	57
Tabel 4. 10 Kategorisasi Komitmen Organisasi.....	58
Tabel 4. 11 Kategorisasi Turnover Intention	59
Tabel 4. 12 Tabulasi Silang Jenis Kelamin dengan Turnover Intention	60
Tabel 4. 13 Tabulasi Silang Usia dengan Turnover Intention.....	61
Tabel 4. 14 Tabulasi Silang Pendidikan Terakhir dengan Turnover Intention	62
Tabel 4. 15 Tabulasi Silang Masa Kerja dengan Turnover Intention	63
Tabel 4. 16 Tabulasi Silang Status Pekerjaan dengan Turnover Intention	64
Tabel 4. 17 Tabulasi Silang Pendapatan dengan Turnover Intention	65
Tabel 4. 18 Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 4. 19 Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 4. 20 Hasil Uji Heteroskedastisitas	69
Tabel 4. 21 Hasil Uji t Parsial	70
Tabel 4. 22 Uji F (simultan)	72
Tabel 4. 23 Koefisien Determinasi (R Square)	73

DAFTAR GAMBAR

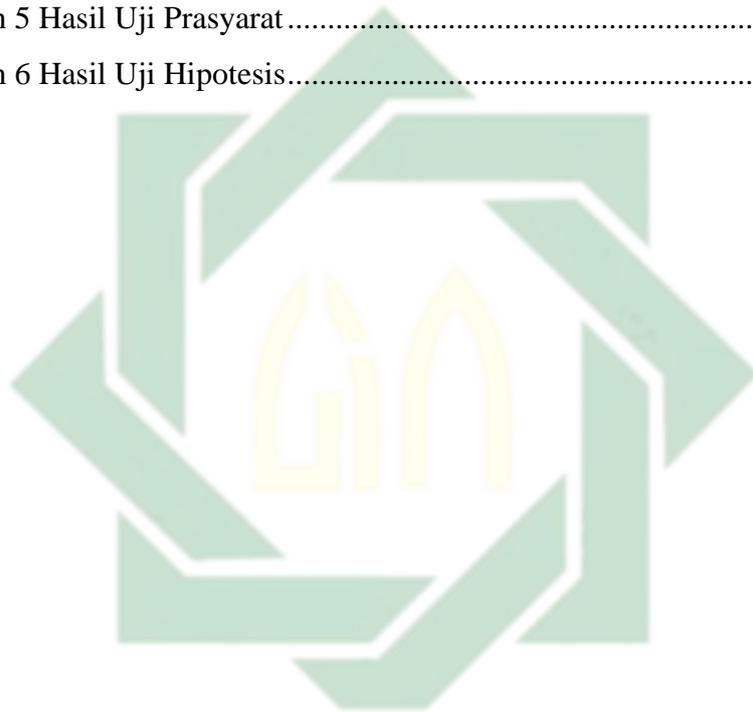
Gambar 2. 1 Kerangka Teoritik.....	35
------------------------------------	----



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian	94
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner.....	99
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	110
Lampiran 4 Hasil Uji Deskriptif.....	112
Lampiran 5 Hasil Uji Prasyarat.....	115
Lampiran 6 Hasil Uji Hipotesis.....	117



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perusahaan pada hakikatnya memiliki tujuan yang dapat diutarakan melalui visi dan misi perusahaan. Dalam memenuhi tujuan yang dimiliki suatu perusahaan salah satunya tidak terlepas dari peran krusial yang diperankan oleh sumber daya manusia di dalamnya. Generasi terbaru yang masuk dalam dunia kerja yaitu Generasi Z. Generasi ini dikenal sebagai Generasi Z yang lahir antara tahun 1995 dan 2010 (Bencsik et al., 2016). Wijoyo et al., (2020) mengungkapkan bahwa generasi Z dikenal sebagai “*iGeneration*” atau generasi internet karena semua yang mereka lakukan terhubung dengan internet. Hal ini dikarenakan mereka tumbuh dengan teknologi dan dikelilingi oleh gadget, yang mana ini berdampak pada kepribadian mereka. Generasi Z memiliki karakter tersendiri seperti lebih preferensi terhadap teknologi, peningkatan kecerdasan, tingkat toleransi yang tinggi terhadap keragaman budaya dan sosial, dan lebih mudah beradaptasi (Rastati, 2018).

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), generasi Z saat ini berjumlah 75,49 juta jiwa atau sekitar 27,94% dari jumlah penduduk Indonesia saat ini. Generasi ini diperkirakan akan mencapai 77% dari seluruh tenaga kerja di Indonesia pada tahun 2025. Selanjutnya, menurut data Kementerian Dalam Negeri (2021), jumlah penduduk generasi Z di

provinsi Jawa Timur sebesar 9.252.385 jiwa. Jumlah ini membuat Jawa Timur menduduki posisi kedua sebagai penduduk generasi Z terbanyak di Indonesia. Sedangkan total angkatan kerja yang berada di provinsi Jawa Timur pada tahun 2022 menyentuh angka 21,61 juta orang. Angkatan kerja ini diisi oleh berbagai generasi baik itu generasi baby boomers, X, Y dan yang terbaru memasuki dunia kerja yaitu generasi Z.

Tingkat demografi yang tinggi pada generasi ini tentu saja menarik perhatian dari berbagai pihak, terutama bagi perusahaan yang berusaha menarik dan mempertahankan generasi ini dengan berbagai karakteristiknya (Utami & Siswanto, 2021). Hal tersebut dianggap sebagai salah satu masalah yang cukup besar bagi perusahaan akibat masuknya generasi Z ke dalam angkatan kerja karena berbeda dari generasi sebelumnya dalam beberapa hal. Di sisi lain, masuknya generasi Z ke dunia kerja juga dapat menghadirkan tantangan yang baru pada pengelolaan Sumber Daya Manusia (Kusuma Wardani et al., 2019).

Fenomena yang terjadi saat ini, banyak karyawan generasi Z sering berganti pekerjaan dalam waktu singkat. Hal ini ditunjukkan oleh survey yang dilakukan terhadap gen Y dan gen Z pada tahun 2018 oleh Deloitte, yang menemukan bahwa 61% generasi Z lebih suka berganti pekerjaan dalam dua tahun, sementara 21% memilih untuk tetap bekerja setidaknya selama lima tahun (Deloitte, 2018). Selanjutnya sebuah survei yang dilakukan oleh Jobplanet (2017) juga memberikan bukti tambahan mengenai keseriusan dari fenomena tersebut. Dalam hasil survey tersebut

menyatakan bahwa karyawan generasi Z di Indonesia memiliki tingkat *turnover* yang tinggi jika dibandingkan dengan generasi X dan Y. Setelah bekerja di satu tempat selama setahun, ditemukan 57,3 dari total responden generasi Z berpindah pekerjaan.

Berdasarkan laporan Michael Page, Indonesia menempati peringkat kedua di Asia Pasifik dengan *turnover intention* tertinggi yaitu sebanyak 84% pekerja Indonesia berencana *turnover* dalam waktu enam bulan ke depannya. Persentase tersebut lebih tinggi dari presentase rata-rata di Asia Pasifik yang hanya sejumlah 74%. Berdasarkan generasinya, generasi Z paling banyak mengalami *turnover intention*, yakni 76%. Selanjutnya ada milenial dan generasi X dengan persentase sama-sama sebesar 74% (DataIndonesia.id, 2022). Selanjutnya temuan studi oleh Adobe Survey (2021), yang menyurvei 5.500 individu Gen Z antara usia 18 dan 24 tahun. Hasil meunjukkan 56% responden ingin berganti pekerjaan.

Secara global, 24% pekerja milenial (usia 28–39) dan 40% Gen Z (usia 19–24) ingin berganti pekerjaan selama dua tahun ke depan. Dalam penelitian LinkedIn yang dilakukan pada bulan Februari 2022 dengan responden lebih dari 20.000 pekerja di AS. Dalam hal ini, sebanyak 25% Gen Z dan 23% generasi milenial menyatakan ingin atau berniat untuk berhenti dari perusahaan yang sekarang dalam waktu enam bulan ke depan (Bbc.com, 2022). Sependapat dengan hal tersebut, menurut komentar Yova Beltz di situs kompasiana.com (2022), karyawan

generasi Z adalah generasi yang cenderung mudah keluar dari pekerjaan, bahkan untuk alasan yang sederhana, seperti *partner* kerja yang tidak cocok.

Hal ini juga perlihatkan dengan jumlah kebutuhan posisi atau pekerjaan yang kosong dan pencari pekerjaan di perusahaan yang ada di provinsi Jawa Timur. Menurut BPS (2022) terdapat 8.497 lowongan pekerjaan di provinsi Jawa Timur, jumlah ini merupakan jumlah terbanyak kedua menurut wilayah di Indonesia. Kemudian juga terdapat 95.978 pencari kerja di Jawa Timur, jumlah ini menduduki posisi ketiga di Indonesia berdasarkan wilayah. Dengan kata lain, jumlah kebutuhan kerja maupun pencari pekerjaan pada perusahaan yang ada di Jawa Timur selalu menyentuh angka yang tinggi. Hal tersebut menunjukkan adanya ketidakstabilan pada pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan yang ada di Jawa Timur.

Adanya niat untuk keluar dari suatu pekerjaan merupakan tanda awal terjadinya pergantian karyawan dalam suatu organisasi. Keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan dan pindah ke perusahaan lain disebut sebagai *turnover intention*. Saat ini sebagian besar perusahaan sedang menghadapi isu strategis untuk mencoba mengurangi terjadinya *turnover intention* pada karyawan. Hal ini dikarenakan tingkat *turnover* yang tinggi tidak hanya mengakibatkan perusahaan kehilangan pekerja berbakatnya, tetapi juga memiliki berbagai dampak lanjutan (Ratna Kartika, 2022). Salimah (2021) mendefinisikan *turnover intention*

sebagai niat seorang karyawan untuk berpindah dan meninggalkan suatu organisasi atas kehendak sendiri guna mendapatkan pekerjaan yang lebih cerah dan lebih baik di masa depan.

Menurut Harnoto (2002) *turnover intention* ditunjukkan dengan beberapa ciri-ciri perilaku karyawan, seperti keterlambatan yang semakin meningkat, pelanggaran aturan, protes terhadap atasan, dan perilaku tidak menyenangkan yang di luar karakter. Selain itu, adanya niat untuk keluar dari perusahaan dalam beberapa bulan mendatang, keinginan untuk mencari lowongan, pemikiran karyawan untuk mencoba bergabung dengan organisasi lain, dan tindakan lainnya merupakan indikator lebih lanjut dari *turnover intention* (Dharma, 2013). Mengingat bahwa terjadinya *turnover intention* akan berdampak besar pada perusahaan dan karyawan itu sendiri, maka fenomena *turnover intention* penting untuk diperhatikan (Toly, 2001).

Sumber Daya Manusia berperan penting pada ruang lingkup Psikologi industri dan organisasi. Sebagai sumber daya yang sangat penting, perusahaan diharapkan harus memiliki manajemen SDM yang baik. Adanya manajemen SDM dalam sebuah perusahaan akan dapat mengatur SDM yang bermutu untuk mendapatkan tujuan yang efektif. Dalam hal ini, perusahaan juga harus melakukan investasi terhadap penyelesaian, penerimaan dan mempertahankan SDM yang berkualitas agar tidak menimbulkan adanya *turnover intention* (Cascio, 2015).

Turnover intention karyawan yang tinggi akan membawa pengaruh terhadap perusahaan. Perusahaan akan mengeluarkan biaya, kehilangan waktu, kehilangan pekerja berpengalaman dan membutuhkan pelatihan bagi karyawan baru. Selain itu, karyawan sendiri akan menderita kerugian karena masalah psikologis seperti stres, depresi, dan kelelahan (Dalgıç, 2022). Tingkat *turnover intention* yang tinggi mengharuskan perusahaan untuk mengeluarkan biaya besar dan menyebabkan perusahaan sering mengalami perubahan dalam struktur tenaga kerja. Disisi lain, tingkat *turnover* yang rendah dapat memangkas biaya serta perputaran karyawan pada perusahaan (Halim & Antolis, 2021).

Menurut Arviana & Muchsinati (2016), Ada beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi apakah seorang karyawan akan meninggalkan pekerjaannya, antara lain: gaji, peluang untuk promosi, kondisi kerja, dukungan rekan dan atasan, komitmen organisasi, keadilan organisasi, keamanan kerja, serta pelatihan dan pengembangan. Selanjutnya, Febriany et al., (2021) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah dari tempat kerja, yaitu rasa tidak aman di tempat kerja, kepercayaan pada perusahaan, kepuasan kerja, dan komitmen perusahaan. Bester et al., (2012) mengungkapkan bahwa *turnover intention* adalah ketika seorang karyawan merasa tidak ada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, mereka mempertimbangkan kemungkinan pekerjaan lain

sebelum memutuskan apakah akan berhenti atau tidak dari pekerjaan mereka saat ini.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti terkait dengan *turnover intention* pada karyawan generasi Z, ada yang mengatakantengah mencari pekerjaan di tempat lain dikarenakan tidak ada jenjang karir di perusahaannya sekarang. Akan tetapi, dikarenakan sudah merasa betah bekerja di tempat kerjanya saat ini, ia bimbang untuk keluar dan khawatir tidak ada kecocokan di tempat baru. Peneliti juga memperoleh informasi dari karyawan lainnya yang saat ini masih kuliah semester akhir, ia mengatakan akan melanjutkan pekerjaannya di perusahaan saat ini sampai lulus. Setelah lulus, karyawan tersebut berniat mencari pekerjaan baru karena berharap mendapatkan karir masa depan yang lebih baik. Namun, terdapat individu yang mengatakan bahwa ia lebih memilih bertahan di perusahaan tersebut karena merasa senang dengan pekerjaan sekarang dan tidak ingin mencari pekerjaan baru.

U
S
Ada banyak faktor yang menyebabkan munculnya *turnover intention*, salah satunya yaitu adanya ketidakamanan dalam bekerja atau yang disebut dengan *job insecurity*. Menurut Audina & Kusmayadi (2018), *job insecurity* adalah ketidakpastian yang menyertai pekerjaan dan membuat seseorang merasa cemas atau tidak aman tentang dampak dari pekerjaannya, termasuk ketidakjelasan tentang penugasan, ketidakjelasan terkait gaji, dan ketidakpastian tentang peluang menerima promosi serta training. Munculnya *job insecurity* pada karyawan salah

satunya disebabkan oleh pekerjaan yang didapatkan hanya bersifat sementara atau memiliki masa kerja yang terbatas (Putrayasa & Astrama, 2021).

Beberapa penelitian telah dilakukan terkait dengan pengaruh job insecurity, diantaranya penelitian oleh Pebrida Saputri dkk (2020) ditemukan bahwa *turnover intention* karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh *job insecurity*. Dikuatkan oleh penelitian Indarwati & Harsono (2022), yang mengungkapkan bahwa *job insecurity* secara positif meningkatkan kemungkinan *turnover intention*. Sedangkan penelitian yang dilakukan Riana et al., (2017), menyatakan bahwa temuan penelitian tentang *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk berpindah.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan yaitu adanya komitmen organisasi. Seorang karyawan akan menunjukkan bentuk kesetiaannya terhadap perusahaan apabila karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi. Namun, pada faktanya sekarang masih terdapat banyak karyawan yang mempunyai tingkat komitmen organisasi yang rendah. Menurut Nyoman & Sri (2018), komitmen organisasi adalah ketika seorang karyawan berpihak pada suatu perusahaan dengan berbagai tujuannya karena ingin menjaga keanggotaan mereka dalam perusahaan.

Menurut penelitian Antari (2019), *turnover intention* secara signifikan dipengaruhi secara negatif oleh komitmen organisasi.

Komitmen organisasi yang positif akan memungkinkan untuk menurunkan *turnover intention*. Selanjutnya, menurut Rahmizal & Novia (2021) Niat berpindah karyawan dipengaruhi secara negatif oleh komitmen organisasi; namun, dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi, niat ini dapat dikurangi. Sedangkan hal berbeda diungkapkan oleh hasil penelitian yang dilakukan Ardianto & Bukhori (2021), dimana hasil menunjukkan niat berpindah karyawan tidak dipengaruhi secara negatif oleh komitmen organisasi.

Meningkatnya *turnover* pada karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang signifikan bagi suatu perusahaan. Hal ini akan membuat perusahaan mengeluarkan biaya yang lebih besar untuk beberapa kegiatan seperti perekrutan, seleksi, dan program pelatihan untuk karyawan baru. Penelitian ini menjadi penting dilakukan karena apabila karyawan khususnya karyawan generasi Z memiliki intensitas *turnover* yang tinggi hal ini akan merugikan kedua pihak, baik karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola dan mengatur tingkat *turnover intention* serta menurunkan angka *turnover* untuk menjaga stabilitas dan produktivitas perusahaan. Penelitian ini akan melihat apakah *job insecurity* dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z sehingga hasil penelitian akan memberikan kontribusi kedua variabel terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z?
2. Apakah terdapat pengaruh Komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z?
3. Apakah terdapat pengaruh *job insecurity* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z?

C. Keaslian Penelitian

Terdapat banyak penelitian terdahulu sebagai bahan acuan penelitian ini dalam melihat tema/topik permasalahan penelitian ini.

Penelitian berjudul “*The Role of Job insecurity and Organizational Commitment to Turnover intention on Startup Employee*” dengan teknik pengambilan sampel yaitu *convenience sampling*. Ada 60 responden dengan karakteristik dalam penelitian ini yaitu, bekerja minimal 6 bulan di perusahaan startup. Responden dalam penelitian ini tidak dibatasi oleh jenis kelamin dan usia. Hasil dari penelitian ini yaitu $R = 0.629$; $p\text{-value} = \leq 0,05$ yang dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi dan *job insecurity* memiliki peran sebesar 62,9% terhadap *turnover intention* (Fitta et al., 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Elvianita & Muchtar (2020) dengan judul “*The Effect of Job insecurity, Job Satisfaction and Organizational*

Commitment on Turnover intention at Andalas University Hospital". Populasi dalam penelitian ini merupakan semua pegawai Rumah Sakit Universitas Andalas Pendidikan Padang yang berjumlah 398 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel *proportional stratified random sampling*. Dari total populasi tersebut, 94 pegawai non medis PNS. Hasil yang didapat yaitu *turnover intention* di Rumah Sakit Universitas Andalas dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh *job insecurity*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja,

Penelitian berikutnya yang berjudul "*The Role of Organizational Commitments in Mediating the Effect of Job insecurity on Turnover intention on Non-Permanent Employees*". Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tidak tetap (kontrak) Maxi Hotel Legian yang berjumlah 86 orang dan semua dijadikan sampel. Penelitian ini menghasilkan *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, *job insecurity* memiliki pengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, dan komitmen organisasi mampu memediasi *job insecurity* terhadap *turnover intention* (Nyoman et al., 2020).

Penelitian berjudul "*Turnover intention as an Impact of Job insecurity Among Bank Employees*". Semua pegawai bank swasta yang ada di Palembang menjadi populasi. Teknik sampling yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan *purposive sampling*. Peneliti memilih sampel *purposive subjective* karyawan bank yang berstatus

sebagai karyawan tidak tetap baik kontrak maupun *outsourcing* dan didapatkan 125 responden. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kemungkinan meninggalkan pekerjaan dipengaruhi secara positif oleh *job insecurity*. *Turnover intention* akan meningkat seiring dengan meningkatnya *job insecurity* (Leovani & Inharjano, 2020).

Penelitian tentang pengaruh *job insecurity* terhadap kemungkinan meninggalkan pekerjaan. Semua pekerja dari 83 pekerja yang bekerja di penjualan mikro cluster 1 dan 2 PT Bank Mandiri Samarinda dimasukkan dalam populasi. Hasil dari penelitian ini yaitu $R_1 = 0.5046$, $R_2 = 0.3793$, $R_3 = 0.5273$; $p\text{-value} = \leq 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa *job insecurity* secara signifikan dan dapat mempengaruhi kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan seseorang (Saputri, 2020).

Penelitian berikutnya yaitu tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada 31 karyawan Koperasi Serba Usaha Agung Mandiri di Gianyar. Seluruh populasi dijadikan sebagai sampel karena menggunakan metode sampel jenuh. Berdasarkan temuan analisis hipotesis, terdapat nilai signifikan t-test $0,000 < 0,05$, koefisien regresi senilai $-0,714$, dan thitung sebesar $-4,129$ untuk hubungan antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh komitmen organisasi pada KSU Agung Mandiri Gianyar (Prasetyani et al., 2021).

Terdapat penelitian mengenai bagaimana komitmen organisasi mempengaruhi niat karyawan milenial untuk keluar pada 102 karyawan di Perusahaan The Rich Jogja Hotel. Skala *turnover intention* dan komitmen organisasi merupakan alat ukur yang digunakan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*. Melalui hasil dari beberapa percobaan ditemukan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,5$) dengan menggunakan analisis regresi linier. Niat karyawan generasi milenial The Rich Jogja Hotel untuk keluar dari perusahaan terbukti berdampak negatif terhadap komitmen organisasi (Amalia, 2020).

Fatiqoh & Saragih (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasional dengan *turnover intention* dengan 82 peserta dijadikan sampel penelitian. Menggunakan teknik *non sampling probability* dan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian tersebut menghasilkan tingkat signifikansi $0,340 > 0,05$, sehingga dikatakan bahwa *Turnover intention* dipengaruhi secara negatif oleh komitmen organisasi.

Penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasional dan *job insecurity* terhadap niat keluar di antara 120 pekerja di industri manufaktur. Penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* sebagai tehnik samplingnya. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif antara *job insecurity* dan niat untuk keluar dari organisasi, tetapi korelasi negatif dan signifikan antara keinginan untuk meninggalkan organisasi dan komitmen organisasi (Handaru et al., 2021).

Sejumlah penelitian terdahulu yang telah disebutkan di atas telah meneliti tentang *turnover intention*. Setelah di telaah variabel yang sering kali muncul dengan *turnover intention* adalah variabel *job insecurity* dan komitmen organisasi. Masih belum banyak ditemukan penelitian yang meneliti *turnover intention*, *job insecurity* dan komitmen organisasi secara bersamaan. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk memadukan variabelvariabel tersebut untuk diketahui bagaimana pengaruhnya satu sama lain. Adapun yang membedakan dengan penelitian terdahulu yaitu pada subjek penelitian yaitu ditujukan pada karyawan generasi Z.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan bagaimana masalah tersebut dirumuskan, penelitian ini bertujuan antara lain:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Job insecurity* terhadap *Turnover intention* karyawan generasi Z
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *Turnover intention* karyawan generasi Z
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Job insecurity* dan komitmen organisasi terhadap *Turnover intention* karyawan generasi Z

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian diharapkan mampu menyumbang kontribusi, memperdalam dan memperluas pengetahuan dalam kajian keilmuan utamanya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan

Dapat memberikan masukan yang berarti bagi perusahaan dalam mengendalikan *turnover* karyawan generasi Z, khususnya melalui perspektif komitmen organisasi dan *job insecurity*

b) Bagi Karyawan

Temuan penelitian ini juga dapat dimanfaatkan untuk membantu para karyawan, khususnya pada kalangan generasi Z, dalam melakukan pertimbangan dan introspeksi diri terhadap tingkat *turnover*.

c) Bagi Peneliti

Penelitian ini memungkinkan jadi sumber data untuk penelitian berikutnya yang membahas tentang pengaruh *Job insecurity* dan komitmen organisasi terhadap *Turnover intention* karyawan generasi Z

F. Sistematika Pembahasan

Penulisan ini disusun sebagai bentuk upaya dalam menyelesaikan tugas akhir dalam proses pendidikan strata 1 di UIN Sunan Ampel Surabaya. Dasar pembuatan laporan tugas akhir berpacuan pada buku panduan skripsi yang berlaku. Dalam penulisan tugas akhir ini terdapat lima bagian diantaranya BAB I hingga BAB V.

BAB pertama dilakukan penjabaran mengenai masalah utama dalam sebuah penelitian kemudian dilanjutkan dengan pertanyaan masalah penelitian, dan di dasari oleh keaslian penelitian serta peneliti menentukan tujuan dan manfaat diadakan sebuah penelitian dan di akhir bagian adalah sistematika pembahasan.

BAB dua berisi penjelasan teori yang digunakan oleh peneliti di antaranya teori job insecurity, komitmen organisasi dan turnover intention yang akan dikaji dalam kajian penelitian. Tidak lupa peneliti juga menghubungkan semua variabel yang dipilih kemudian menyusun kerangka teoritik dan hipotesis penelitian.

Selanjutnya pada BAB tiga terdapat pemaparan terkait metode penelitian yang digunakan dalam mengelola penelitiannya. Dalam bagian ini juga membahas mengenai identifikasi variabel, definisi operasional, populasi, teknik sampling, dan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian. Kemudian menjabarkan juga instrumen yang dipilih peneliti dengan melampirkan blueprint serta uji validitas dan reliabilitas kemudian

ditutup dengan penjelasan analisis data yang digunakan dalam mengelola penelitian.

BAB empat terdiri dari hasil penelitian serta pembahasan. Bagian ini memiliki penjelasan secara rinci mengenai penelitian yang dilakukan sehingga terdapat topik bahasan berupa proses merencanakan dan melaksanakan penelitian serta penjelasan secara deskripsi hasil dari penelitian. Pembahasan berikutnya berupa pelaksanaan uji hipotesis berdasarkan data yang telah didapatkan di lapangan dan ditutup oleh pembahasan.

Penelitian ini diakhiri di BAB lima yang memuat kesimpulan yang didapat dari pengkajian permasalahan penelitian di bagian sebelumnya melalui analisis data serta menghubungkan dengan penelitian terdahulu dan di tutup oleh saran penelitian yang ditujukan terhadap beberapa pihak yang berperan dalam sebuah penelitian.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

KAJIAN TEORI

A. *Turnover intention*

1. Pengertian *Turnover intention*

Istilah *turnover* diterjemahkan sebagai “perputaran” dalam kamus bahasa Inggris-Indonesia. Menurut Mobley (2011), orang yang ahli dalam masalah perputaran karyawan mendefinisikannya sebagai “keluarnya individu dari salah satu perusahaan yang terlibat”. *Turnover intention* menurut Robbins & Judge (2015) merupakan kecenderungan atau tingkatan di mana seorang karyawan dapat memutuskan untuk keluar dari organisasi secara sukarela atau tidak sebagai akibat dari tidak menariknya pekerjaan yang mereka miliki saat ini dan ketersediaan pilihan pekerjaan lainnya.

Selain itu, Takase (2010) mendefinisikan *turnover intention* sebagai kesiapan dan upaya karyawan untuk mencoba meninggalkan perusahaan yang ada secara bebas. Menurut Puangyoykeaw & Nishide (2015), *turnover intention* mengarah pada keputusan karyawan untuk mengundurkan diri dan berhenti dari suatu organisasi tanpa adanya tekanan dari pihak pemberi kerja. Dalam hal ini, karyawan yang secara sukarela berniat meninggalkan perusahaan disebut dengan *turnover intention*.

Adanya niat untuk keluar dari perusahaan disebabkan karyawan yakin bahwa ada pekerjaan yang lebih baik di luar sana. *Turnover intention* sebagaimana dikemukakan oleh Sukwadi & Meliana (2014) adalah proses dimana pekerja keluar dari perusahaan dengan dalih mencari pekerjaan sesuai yang diinginkan. Sependapat dengan hal tersebut Waspodo et al (2013) mengatakan bahwa *turnover intention* merupakan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaan mereka dan berusaha mendapatkan pekerjaan yang lebih menguntungkan. Jadi, dalam hal ini keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih menguntungkan menjadi salah satu dasar mengapa karyawan dalam situasi ini ingin keluar dari perusahaan.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari definisi yang diberikan di atas bahwa *turnover intention* adalah keadaan atau niat untuk meninggalkan tempat kerja oleh seorang karyawan karena terdapat faktor yang menguatkan, seperti adanya niat untuk mencari pekerjaan yang lebih bagus dari yang mereka miliki sekarang.

2. Faktor *Turnover intention*

Mobley et al., (1978) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, diantaranya:

a. Karakteristik individu

Organisasi adalah struktur yang tujuannya diputuskan secara kolaboratif oleh anggotanya. Komponen organisasi harus terus berinteraksi untuk mencapai tujuan ini. Usia, pendidikan,

dan status perkawinan merupakan beberapa ciri pribadi yang mempengaruhi keinginan seseorang untuk berhenti bekerja.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan sosial dan fisik keduanya termasuk sebagai bagian dari lingkungan kerja. Lingkungan fisik yang meliputi desain bangunan, cuaca dan lokasi tempat kerja. Sementara itu, kualitas kehidupan kerja dan sosial budaya merupakan bagian dari lingkungan sosial.

c. Kepuasan kerja

Dalam kaitannya dengan masalah *turnover intention*, kepuasan adalah variabel psikologis yang paling sering diteliti. Adanya promosi dan kepuasan gaji, kepuasan dengan teman kerja serta atasan, dan kebahagiaan dengan pekerjaan itu sendiri adalah beberapa indikator kepuasan yang dikaitkan dengan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

d. Komitmen organisasi

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dapat memutuskan untuk mengundurkan diri atau pindah ke perusahaan lain jika komitmen organisasinya kurang. Sementara itu, seorang karyawan dapat tidak merasa puas dengan pekerjaannya tetapi tidak memiliki rencana untuk berhenti atau pindah ke perusahaan lain karena komitmennya yang kuat terhadap tempatnya bekerja.

Dengan demikian, dia akan terus bekerja keras dan memberikan segalanya sembari mendorong untuk agar tetap menjadi bagian dari organisasi.

Sementara itu menurut Wijaya (2010) faktor lain yang mungkin berdampak pada niat untuk meninggalkan pekerjaan adalah *job insecurity*. Akan ada ketidakamanan kerja jika karyawan merasa takut, khawatir, dan tidak yakin dengan organisasi. Ketidakamanan yang dirasakan karyawan akibat status pekerjaan yang tidak pasti dan tingkat gaji yang fluktuatif cenderung meningkatkan keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaannya.

3. Dimensi *Turnover intention*

Menurut Mobley et al. (1978), berikut dimensi *turnover intention*:

- a. *Thinking of quitting*, yaitu mencerminkan apakah orang tersebut lebih memilih untuk tetap berada di tempat kerja atau berpikir keluar dari pekerjaan. Individu mulai mempertimbangkan untuk berhenti dari tempat kerjanya saat ini ketika dia mengalami ketidakpuasan kerja.
- b. *Intention to quit*, yaitu menunjukkan karyawan yang memiliki niat untuk keluar. Namun itu akan tergantung pada pilihan karyawan tersebut apakah akan tetap bekerja atau berhenti disaat mereka sudah menemukan tawaran kerja yang lebih baik.
- c. *Intention to search for alternative*, yaitu menunjukkan niat seseorang untuk bekerja di tempat kerja yang lain. Jika orang

tersebut mulai mempertimbangkan untuk berhenti dari tempat kerjanya, seorang karyawan akan berusaha mendapatkan pekerjaan di tempat lain yang dia yakini lebih unggul.

4. Dampak *Turnover intention*

Berikut ini adalah beberapa dampak turnover intention terhadap karyawan dan perusahaan (Mobley et al., 1978):

- a. Beban kerja, Beban karyawan yang lain akan bertambah jika ada yang mengundurkan diri.
- b. Biaya penarikan karyawan, tentang waktu yang dihabiskan untuk mewawancarai atau memilih karyawan. Sehubungan dengan lamanya proses perekrutan atau pemilihan karyawan.
- c. Produktivitas hilang saat mengganti karyawan. Menghabiskan waktu untuk karyawan baru akan mengurangi produktivitas pekerja yang lebih lama.
- d. Banyaknya pemborosan, perusahaan menghabiskan uang untuk karyawan baru yang sebenarnya bisa dihemat.
- e. Memicu terjadinya stres pada karyawan lama karena mereka harus menyesuaikan diri dengan karyawan baru di perusahaan.

B. *Job insecurity*

1. Pengertian *Job insecurity*

job insecurity adalah ketidakmampuan karyawan mempertahankan kelangsungan pekerjaan akibat adanya tekanan dari pekerjaannya (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). *Job insecurity* menurut pandangan

Smithson, J., & Lewis (2000), dianggap sebagai gangguan psikologis yang mempengaruhi individu yang menunjukkan ketidakpastian atau kegelisahan sebagai akibat dari situasi lingkungan yang berubah (*perceived impermanence*). Situasi tersebut disebabkan karena saat ini banyak sekali pekerjaan yang sifatnya kontrak atau temporer. *Job insecurity* juga dapat diartikan sebagai kekhawatiran yang dimiliki oleh karyawan di tempat kerja, di mana seorang karyawan ditempatkan dalam situasi yang tidak nyaman. Ini mengklarifikasi bahwa rasa khawatir karyawan tentang kondisi kerja mereka adalah penyebab munculnya *job insecurity* (Kang et al., 2012).

Selanjutnya, menurut Kurniawan et al., (2016), *job insecurity* mengacu pada keadaan psikologis karyawan dan bahaya yang mereka rasakan dari pekerjaan mereka saat ini. Seperti yang dikemukakan oleh Nopiando (2012), karyawan yang mengalami ketidakstabilan kerja secara psikologis akan merasa terancam atau khawatir terhadap masa depan pekerjaannya. Selain itu, menurut Suciati et al., (2015), *job insecurity* adalah ketidakmampuan untuk menjaga konsistensi yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja yang mulai mengancam. Oleh sebab itu, *job insecurity* mengacu pada keadaan psikologis yang dialami oleh pekerja yang merasakan ancaman bahwa pekerjaan yang mereka lakukan akan segera berakhir.

Dapat dilihat dari penjelasan sebelumnya, *job insecurity* adalah rasa ketidakpastian, kecemasan, dan kekhawatiran, serta rasa tidak

berdaya yang dirasakan oleh karyawan tentang kondisi perusahaan tempat mereka bekerja dan masa depan pekerjaan mereka.

2. Faktor Yang Mempengaruhi *Job insecurity*

Menurut Robbins (dalam Setiawan, 2009), karakteristik individu itu sendiri merupakan faktor penyebab *job insecurity*, yang meliputi:

a. Umur

Produktivitas seorang karyawan akan menurun seiring bertambahnya usia, yang akan membuatnya merasa tidak aman dalam pekerjaannya.

b. Status pernikahan

c. Kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian.

Seseorang akan merasa kurang nyaman atau menderita *job insecurity* jika mereka menilai diri mereka tidak cocok atau tidak pantas untuk pekerjaan mereka saat ini.

d. Tingkat kepuasan kerja.

Setiap orang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda. Jadi, meskipun seseorang puas dengan pekerjaannya, belum tentu orang lain juga akan puas. Yang mana artinya seseorang yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya dapat menyebabkan *job insecurity*.

Sementara itu, faktor-faktor berikut juga dikatakan berpengaruh pada *job insecurity* (Ashford et al., 1989) :

- a. Konflik peran, berhubungan dengan dua rangkaian tuntutan pekerjaan yang bertentangan pada individu.
- b. Tidak jelasnya peran, merupakan konflik yang terjadi di tempat kerja karena tidak ada struktur yang jelas.
- c. *Locus of control*, kepercayaan diri sendiri atas kejadiankejadian dalam kehidupan.
- d. Perubahan organisasi, yaitu penyesuaian yang perlu dilakukan korporasi untuk mengikuti perubahan dalam lingkungan bisnis.

3. Dimensi *Job insecurity*

Menurut Ashford et al., (1989) tentang teori *job insecurity* yang disampaikan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt, memiliki dimensi sebagai berikut:

- a. Arti pekerjaan itu bagi individu. Tingkat ketidakamanan atau kegelisahan di tempat kerja bergantung pada seberapa penting komponen pekerjaan ini bagi individu tersebut. Besar kecilnya rasa aman dan nyaman orang yang bekerja dapat dipengaruhi oleh seberapa penting unsur-unsur (aspek) kerja menurut para pekerja yang meliputi gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang baik. Dengan kata lain, komponen pekerjaan ini dapat dinyatakan penting bagi karyawan.
- b. Arti penting terkait aspek-aspek pekerjaan. Elemen ini didasarkan pada bagaimana seseorang melihat potensi perubahan pada bagian tertentu dari pekerjaannya seperti prospek promosi,

mempertahankan gaji mereka saat ini, atau menerima kenaikan gaji.

- c. Mengukur kemungkinan kejadian negatif pada aspek kerja. Kejadian negatif seperti penurunan pendapatan bagi pekerja contohnya ketika pekerja tidak dibayar dengan layak
- d. Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan aspek kerja, dengan besarnya kemungkinan adanya kejadian yang buruk di tempat kerja, maka akan semakin tinggi peluang untuk kehilangan pekerjaan. Dimana pada akhirnya menyebabkan peningkatan ketidakamanan kerja karyawan dan begitupun sebaliknya.
- e. Ketidakberdayaan, yaitu kondisi ketika seorang karyawan tidak mampu menghadapi keadaan yang membahayakan pekerjaannya.

4. Dampak Job *insecurity*

Menurut temuan berbagai penelitian, ditemukan dampak *job insecurity* pada karyawan (Sverke & Hellgren, 2002), antara lain:

- a. Tumbuhnya ketidakpuasan di tempat kerja
- b. Peningkatan gangguan fisik
- c. Peningkatan gangguan psikologis. Situasi pekerjaan yang menurun seperti ketidakamanan mempengaruhi kapasitas seorang karyawan tidak hanya dari pekerjaannya semata, tetapi juga rasa martabatnya, yang pada akhirnya menurunkan kondisi psikologisnya.

- d. Karyawan menjadi lebih sering menarik diri di tempat kerja.
- e. Berkurangnya komitmen organisasi. komitmen organisasi dan perilaku kerja juga dapat dipengaruhi oleh *Job insecurity*.
- f. Meningkatnya jumlah karyawan yang keluar pekerjaan (*employee turnover*).

C. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah seberapa jauh seorang pekerja mengenali organisasi, tujuannya serta kesediaan mereka untuk menjaga keanggotannya (Robbins and Judge, 2015). Komitmen organisasi menurut Moorhead dan Griffin (2013) adalah pola pikir yang menunjukkan seberapa baik seseorang memahami dan terhubung dengan organisasinya. Seseorang dengan tingkat komitmen yang tinggi akan menganggap dirinya sebagai karyawan sejati dari perusahaan tersebut. Dalam hal ini, seorang karyawan dapat mengembangkan rasa loyalitas kepada perusahaan melalui komitmen organisasi.

Menurut Suparyadi (2015), komitmen dalam organisasi mengacu pada rasa sikap mencintai organisasi dan berusaha semaksimal mungkin untuk kepentingan organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Selain itu, menurut Crow et al., (2012), komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang mempengaruhi pekerja dan ditunjukkan dalam loyalitas dan dedikasi mereka terhadap

tujuan perusahaan. Serupa dengan hal tersebut, Abdillah & Handar (2013) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah hubungan psikologis yang ada antara karyawan dan perusahaan yang ditentukan oleh keyakinan dan penerimaan tujuan beserta nilai-nilai organisasi, keinginan untuk melakukan usaha yang tulus demi keuntungan organisasi, dan niat untuk tetap menjadi anggota.

Peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah suatu situasi ketika seorang karyawan mempunyai dorongan atau keinginan yang tinggi untuk bertahan dalam pekerjaannya berdasarkan keyakinan yang kuat dalam menyelesaikan dan melaksanakan tugasnya guna mencapai tujuan perusahaan.

2. Faktor Komitmen Organisasi

Allen & Meyer (1990) mengidentifikasi faktor-faktor yang memiliki dampak terhadap komitmen organisasional, antara lain:

- a. Karakteristik Pribadi faktor demografis dan disposisional merupakan dua kategori yang ada pada individu. Faktor demografis meliputi, usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan jumlah seberapa lama yang dihabiskan bekerja untuk suatu perusahaan. Sedangkan faktor disposisional meliputi Kepribadian dan kepercayaan anggota organisasi, seperti dorongan mereka untuk sukses, etos kerja, kebutuhan akan koneksi, dan penilaian atas kemampuan mereka sendiri.
- b. Karakteristik Organisasi

Struktur organisasi, cara kebijakan organisasi dirancang, dan bagaimana organisasi mensosialisasikan kebijakannya, semuanya termasuk dalam karakteristik organisasi.

c. Pengalaman Selama Berorganisasi

Tingkat kepuasan dan motivasi yang dimiliki anggota organisasi saat bekerja untuk perusahaan, serta posisi mereka di dalamnya dan interaksi mereka dengan manajer atau pemimpin lainnya, semuanya dipengaruhi oleh pengalaman organisasi mereka.

Selain itu, terdapat lima unsur yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi menurut Stun (dalam Sopiah, 2008), yaitu:

- a. Penerimaan budaya
- b. Kepuasan kerja
- c. Ksempatan bagi individu untuk lebih baik dari sebelumnya
- d. Tujuan organisasi
- e. Pemberian penghargaan sesuai dengan keperluan pekerjaan

3. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer (1991), terdapat tiga dimensi yang berbeda dalam komitmen organisasi, yaitu:

a. *Affective Commitment*

Respons emosional yang dimiliki individu terhadap

perusahaan atau tempat mereka bekerja serta komitmen mereka terhadap nilai-nilai perusahaan.

b. *Continuance Commitment*

Komitmen yang mempertimbangkan pengorbanan atau kerugian yang didapatkan oleh karyawan saat berhenti bekerja di perusahaan.

c. *Normative Commitment*

Komitmen yang berdasar pada tanggung jawab sebagai karyawan untuk tetap bersama perusahaan karena pertimbangan moral dan etika.

D. Pengaruh *Job Insecurity* dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Karyawan yang memiliki keinginan atau kecenderungan yang disengaja untuk mencari pekerjaan di perusahaan baru dapat dikatakan memiliki *turnover intention* (Abdillah, 2012). Menurut Widodo (2010), *turnover intention* merupakan keinginan pada individu untuk mencari pekerjaan lain dan mempertimbangkan peluang untuk mendapat pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya di tempat lain. Namun apabila kesempatan berpindah pekerjaan tidak ada atau apa yang tersedia tidak lebih baik daripada yang ada saat ini, karyawan tersebut akan meninggalkan perusahaan secara emosional dan mental, yang dibuktikan dengan keterlambatan mereka yang berulang kali, sering absen, kurangnya antusiasme, atau kurangnya dorongan untuk berhasil.

Mengundurkan diri, meninggalkan unit organisasi, dipecat, atau meninggal dunia selama menjadi anggota organisasi merupakan contoh dari turnover (Witasari, 2009).

Teradpat banyak faktor yang menyebabkan tingginya tingkat *turnover intention* salah satunya adalah *job insecurity*. Menurut Mawei (2016), jiwa yang kurang aman di tempat kerja akan menghasilkan kecenderungan yang lebih kuat untuk berhenti. *Turnover intention* merupakan salah satu efek negatif dari *job insecurity* seorang karyawan di tempat kerja. Hal tersebut merupakan masalah kritis bagi sebuah perusahaan dan harus dikelola dengan baik untuk menghemat waktu, uang, dan menjaga berlangsungnya operasional perusahaan (Dewi & Budiono, 2020). Selanjutnya Susilo & Satrya (2019) menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami ketidakamanan kerja lebih memilih untuk mencari sumber pendapatan alternatif yang dapat membantu pertumbuhan mereka, meningkatkan ketenangan, dan memberi mereka kepercayaan diri dalam bekerja.

Faktor selanjutnya yang memengaruhi *turnover intention* adalah adanya komitmen organisasi. Komitmen organisasi sangat berkorelasi dengan perasaan dan keterlibatan karyawan dalam aktivitas perusahaan, jika komitmen karyawan tinggi, karyawan akan terus bergabung dengan perusahaan serta menjadikannya sebagai rumah dan enggan keluar. Namun jika komitmen yang dimiliki karyawan rendah, akan ada kecenderungan yang lebih besar untuk berhenti (Basid, 2019). Menurut

Ridho & Syamsuri (2018), komitmen organisasi dan rasa senang dalam bekerja merupakan dua elemen yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk berhenti atau bertahan di suatu perusahaan. Retensi karyawan sangat dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang merupakan komponen utama dalam berorganisasi.

Karyawan dengan komitmen tinggi memiliki kemungkinan lebih kecil untuk mencari pekerjaan lain atau meninggalkan perusahaan. Seorang karyawan pasti membutuhkan adanya jaminan kerja karena jika tidak disediakan akan menyebabkan ketidakamanan dalam bekerja, terutama pada pekerjaan dengan konsekuensi serius. Menurut Ridho & Syamsuri (2018), ketika karyawan jarang dilibatkan dalam kaitannya dengan nilai-nilai perusahaan, ini akan menjadi lebih mungkin bagi mereka untuk meninggalkan perusahaan.. Ini karena mereka merasa terintimidasi dan tidak nyaman, yang dapat menyebabkan berkurangnya komitmen pada perusahaan.

E. Kerangka Teoritik

Turnover intention adalah bentuk intensi karyawan untuk *resign* dari sebuah perusahaan dan bergabung dengan perusahaan lain karena alasan tertentu (Susilo & Satrya, 2019). Menurut Uktutias et al., (2021), pada teori perilaku terencana menjelaskan bagaimana perilaku seseorang tumbuh atas dasar keinginan untuk berperilaku. Seorang karyawan akan memiliki keinginan meninggalkan organisasi dan berpindah jika karyawan tersebut mengalami *job insecurity*. Di sisi lain, rendahnya

komitmen organisasi pada karyawan juga akan mengakibatkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Saat seorang karyawan merasa terancam dan adanya ketidakamanan dalam bekerja akan mengakibatkan seorang karyawan merasa khawatir terhadap pekerjaannya. Timbulnya rasa khawatir akan membuat adanya keinginan pada seorang karyawan untuk pindah dan meninggalkan perusahaan. Dengan demikian mereka akan membuat pilihan untuk mencari pekerjaan yang lebih aman dan tidak ada ancaman dalam pekerjaannya. Jika semakin tinggi *job insecurity* pada karyawan maka *turnover intention* dan keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih memberi rasa aman dalam bekerja akan semakin tinggi. Sama halnya dengan komitmen organisasi, jika seorang karyawan sudah berkomitmen tinggi atas perusahaan, maka keinginan untuk berpindah atau meninggalkan perusahaan akan semakin rendah.

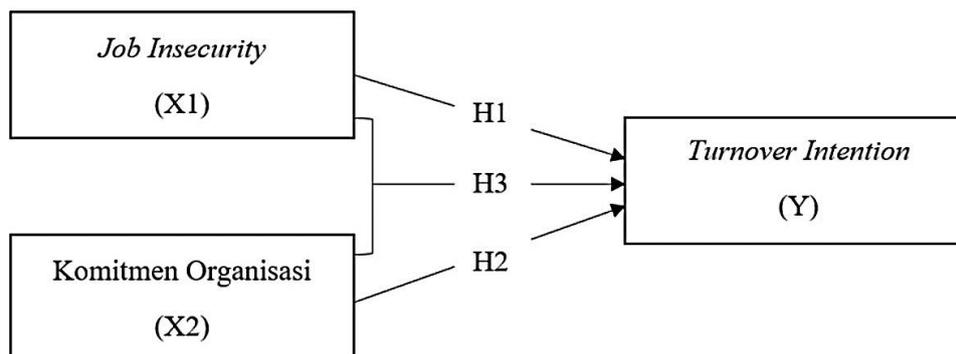
Menurut penelitian Halimah et al., (2016) mengungkapkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi secara positif oleh *job insecurity*. Pendapat tersebut diperkuat oleh Riantini et al., (2021) yang mengungkapkan bahwa kemungkinan meninggalkan pekerjaan dipengaruhi secara positif oleh *job insecurity*. Oleh karena itu, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan akan meningkat sebanding dengan tingkat *job insecurity* di kalangan karyawan. Selain itu, menurut Nasution (2017) *turnover intention* dipengaruhi secara negatif oleh komitmen organisasi. Sependapat dengan hasil penelitian tersebut, Uktutias et al., (2021) juga

menyatakan bahwa keinginan untuk keluar dari perusahaan dipengaruhi secara negatif oleh komitmen organisasi. Hal ini membuktikan bahwa seorang karyawan yang mempunyai komitmen pada perusahaannya akan memiliki niat untuk keluar yang rendah.

Dalam bidang psikologi industri dan organisasi, *turnover intention* termasuk dalam ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia. Manusia merupakan salah satu unsur dalam dunia organisasi dan industri. Dengan adanya hal tersebut, psikologi memiliki peran terhadap Sumber Daya Manusia dalam hal peningkatan produktivitas suatu perusahaan (Melky, 2015).

Cascio (2015) mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia dalam bidang Psikologi industri dan organisasi memiliki peran yang sangat penting. Sebagai sumber daya yang sangat penting, manusia diharapkan harus memiliki pengelolaan yang baik, seperti contohnya dalam menyediakan tenaga kerja yang dapat mempertahankan kualitas, bermutu dan dapat mengelola biaya ketenagakerjaan. Dengan demikian, manajemen SDM dalam perusahaan harus dilaksanakan. Adanya manajemen SDM dalam sebuah perusahaan akan dapat mengatur SDM yang bermutu untuk mendapatkan tujuan yang efektif. Dalam hal ini, perusahaan juga harus melakukan investasi terhadap penyelesaian, penerimaan dan mempertahankan SDM yang berkualitas agar tidak menimbulkan adanya *turnover intention*.

Penelitian ini mencoba untuk mencari tahu pengaruh *job insecurity* dan komitmen organisasi secara bersamaan terhadap *turnover intention* pada karyawan. Adapaun kerangka teoritik dapat digambarkan dibawah ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Teoritik

F. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh *Job insecurity* terhadap *Turnover intention* karyawan generasi Z
2. Terdapat pengaruh Komitmen organisasi terhadap *Turnoverintention* karyawan generasi Z
3. Terdapat pengaruh *Job insecurity* dan komitmen organisasi terhadap *Turnover intention* karyawan generasi Z.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat, antara lain:

- a. Variabel X1 : *Job insecurity*
- b. Variabel X2 : Komitmen Organisasi
- c. Variabel Y : *Turnover intention*

B. Definisi Operasional

1. *Turnover intention*

Turnover intention adalah niat yang dimiliki karyawan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini tetapi hanya pada tahap proses keinginan (belum terwujud). Skala yang dipakai untuk mengukur *Turnover intention* meliputi pemikiran untuk mengundurkan diri, berencana untuk mencari pekerjaan lain, dan berencana untuk berhenti.

2. *Job insecurity*

Job insecurity adalah keadaan dimana adanya ketidakamanan kerja yang disebabkan oleh potensi hilangnya pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Adapun dimensi *job insecurity* yang meliputi arti pekerjaan tersebut bagi setiap individu, Arti penting terkait aspek-

aspek pekerjaan, Mengukur kemungkinan kejadian negatif pada aspek kerja, potensi perubahan negatif pada keseluruhan kerja, dan ketidakberdayaan.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang paling menggambarkan hubungan antara karyawan dengan perusahaan dan berdampak pada pilihan untuk tetap menjadi anggota organisasi atau perusahaan. Komitmen afektif, komitmen kesinambungan, dan komitmen normative merupakan dimensi dari komitmen organisasi.

C. Populasi, Teknik Sampling dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah objek yang akan diteliti dengan menyesuaikan karakteristik penelitian kemudian dikaji sesuai dengan spesifikasinya untuk mendapatkan hasil penelitian (Sugiyono, 2010). Generasi Z yang bekerja di perusahaan yang berlokasi di Kabupaten/Kota provinsi Jawa Timur menjadi populasi dalam penelitian ini. Generasi Z sering dicap sebagai kutu loncat di dunia kerja. Mereka cenderung sering berpindah-pindah pekerjaan dan dianggap tidak betah berlama-lama di tempat kerja, sehingga peneliti memilih generasi Z sebagai subjek penelitian. Jumlah populasi sendiri tidak diketahui angka pastinya dan dapat dikatakan jumlahnya tidak terhingga (*infinity population*).

2. Teknik Sampling

Purposive sampling adalah teknik yang diterapkan pada penelitian ini. Teknik tersebut adalah pengambilan sampel yang ditentukan diantara populasi yang sesuai dengan kehendak peneliti dan dapat mewakili karakter populasi (Ariawaty, 2018). Dikarenakan tidak semua sampel memenuhi kriteria fenomena yang diteliti, maka digunakan pendekatan *Purposive Sampling*. Oleh sebab itu, peneliti memutuskan untuk menggunakan pendekatan *Purposive Sampling*, dengan menentukan persyaratan atau kriteria khusus yang harus dipenuhi oleh sampel penelitian.

3. Sampel

Sampel yang dapat mewakili penelitian ini yaitu karyawan generasi Z. Adapun kriteria sampel sebagai berikut:

- 1) Karyawan laki-laki/perempuan gen Z
- 2) Bekerja di Kota/Kabupaten provinsi Jawa Timur
- 3) Berusia 18-28 tahun
- 4) Bersedia terlibat dalam penelitian ini

Pengambilan sampel menggunakan rumus *Lameshow* karena menurut Riyanto & Hatmawan (2020) sampel yang tidak terbatas dapat dihitung dengan rumus *Lameshow*. Berikut rumus *Lameshow*:

$$n = \frac{z_{1-\alpha/2}^2 P(1-P)}{d^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

z = skor z pada kepercayaan 95 % = 1,96

p = maksimal estimasi = 0,5

d = alpha (0,07) atau tingkat kesalahan= 7 %

Jumlah sampel yang diperlukan menurut rumus ini adalah :

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 (1 - 0,5)}{0,07^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,0049}$$

$$n = \frac{0,9604}{0,0049}$$

$$n = 196$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus tersebut, n didapatkan sebesar 196 sehingga dalam penelitian ini paling tidak peneliti wajib mengambil data dari sampel sekurang-kurangnya 196 orang dengan taraf kesalahan 7%.

D. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan desain korelasional. Pendekatan penelitian kuantitatif korelasional ini

menurut Arikunto (2013) bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel yang diteliti.

E. Instrumen Penelitian

1. Skala *Job Insecurity*

a) Definisi operasional

Job insecurity adalah keadaan dimana ketidakamanan kerja yang disebabkan oleh potensi hilangnya pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan.

b) Alat Ukur

Alat ukur untuk pengukuran *job insecurity* dalam penelitian ini diadaptasi dari Safitri (2020) berdasarkan skala yang dikembangkan oleh Askford (1998) antara lain kepentingan pekerjaan, potensi perubahan negatif pada bagian yang berhubungan dengan pekerjaan, kepentingan pekerjaan secara keseluruhan, potensi perubahan negatif pada pekerjaan secara keseluruhan, dan ketidakberdayaan. Berikut blueprint dari skala *job insecurity* :

Tabel 3. 1 Blue Print Job Insecurity

Aspek	No.Item		Jumlah
	F	UF	
Arti Penting Pekerjaan	2	1	2
Kemungkinan perubahan negatif pada aspek kerja	3	5	2
Arti penting total keseluruhan pekerjaan	9	10	2

Kemungkinan perubahan negatif pada kسلuruhan kerja	8	7	2
KStidakberdayaan	4	6	2
Total			10

Skala *job insecurity* ini memiliki 10 item, yang mana 5 item diantaranya favourable dan 5 item lagi unfavourable.

c) Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas pada instrument *job insecurity* menggunakan aplikasi spss. Bila nilai validitas corrected item total correlation setiap item $> 0,3$, maknanya item dianggap valid (Sugiyono, 2011).

Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas *Job Insecurity*

Item	Corrected Item Total Correlation	Hasil Uji
X1.1	0.412	Valid
X1.2	0.431	Valid
X1.3	0.595	Valid
X1.4	0.405	Valid
X1.5	0.518	Valid
X1.6	0.474	Valid
X1.7	0.367	Valid
X1.8	0.558	Valid
X1.9	0.379	Valid
X1.10	0.432	Valid

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas pada skala *job insecurity* dapat disimpulkan bahwa dari total 10 item, semua item dikatakan valid karena memiliki skor koefisien $> 0,3$. Setelah uji

validitas, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Data reliable diperoleh apabila nilai cronbach alpha $> 0,60$ sehingga skala tersebut dapat dianggap reliable (Ghozali, 2018).

Tabel 3. 3 Hasil Uji Reliabilitas *Job Insecurity*

Reliability Statistics	
Cronbach's alpha	N of Items
0.783	10

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari uji reliabilitas pada skala *job insecurity* dapat disimpulkan bahwa aitem skala *job insecurity* menunjukkan Cronbach's Alpha yaitu 0,783 dan nilai tersebut $>0,600$. Maka item pada skala *job insecurity* dianggap reliabel.

2. Skala Komitmen Organisasi

a) Definisi Operasional

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang paling menggambarkan hubungan antara karyawan dengan perusahaan dan berdampak pada pilihan untuk tetap menjadi anggota organisasi atau perusahaan.

b) Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur skala komitmen organisasi didasarkan pada instrumen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1990), yang sudah diadaptasi Oleh Setiawan (2018). Skala komitmen organisasi

memiliki tiga komponen, antara lain Komitmen afektif, Komitmen kontinuan, dan Komitmen normatif. Berikut blueprint dari skala komitmen organisasi:

Tabel 3. 4 Blue Print Komitmen Organisasi

Aspek	No. item		Jumlah
	F	UF	
Komitmen Afektif	1,2	3,4,5	5
Komitmen Kontinuan	7,8	6,9	4
Komitmen Normatif	11,12,13	10	4
Total			13

Skala komitmen organisasi ini memiliki 20 item, yang mana 13 item diantaranya 7 favourable dan 6 item lainnya unfavourable.

c) Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas pada instrument komitmen organisasi menggunakan aplikasi spss. Bila nilai validitas corrected item total correlation setiap item $> 0,3$, maknanya item dianggap valid (Sugiyono, 2011).

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Item	Corrected Item Total Correlation	Hasil Uji
X2.1	0,539	Valid
X2.2	0,654	Valid
X2.3	0,487	Valid

X2.4	0,682	Valid
X2.5	0,607	Valid
X2.6	0,666	Valid
X2.7	0,615	Valid
X2.8	0,559	Valid
X2.9	0,620	Valid
X2.10	0,576	Valid
X2.11	0,443	Valid
X2.12	0,551	Valid
X2.13	0,439	Valid

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas pada skala komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa dari total 13 item, semua item dikatakan valid karena memiliki skor koefisien $> 0,3$. Setelah uji validitas, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Data reliable diperoleh apabila nilai cronbach alpha $> 0,60$ sehingga skala tersebut dapat dianggap reliable (Ghozali, 2018).

Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's alpha	N of Items
0.886	13

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari uji reliabilitas pada skala komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa aitem skala komitmen organisasi menunjukkan Cronbach's Alpha yaitu 0,886 dan nilai tersebut $>0,600$. Maka item pada skala komitmen organisasi dianggap reliabel.

3. Skala *Turnover Intention*

a) Definisi Operasional

Turnover intention adalah niat yang dimiliki karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini tetapi hanya pada tahap proses keinginan (belum terwujud).

b) Alat Ukur

Alat ukur yang akan digunakan peneliti mengadaptasi dari penelitian Rhamadanningrum (2020) berdasarkan aspek yang dikembangkan oleh Mobley (1986) meliputi : *thinking of quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit*. Berikut blueprint dari skala *turnover intention*.

Tabel 3. 7 Blue Print *Turnover Intention*

Aspek	No. Item	Jumlah
<i>Thinking of Quitting</i>	1,2,3,4,5,6	6
<i>Intention to Search</i>	7,8,9	3
<i>Intention to Quit</i>	10,11	2
Total		11

Instrumen ini terdiri dari 5 alternative jawaban dan berjumlah 11 item yang mana semua itemnya favourable.

c) Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas pada instrument *Turnover intention* menggunakan aplikasi spss. Bila nilai validitas corrected item

total correlation setiap item $> 0,3$, maknanya item dianggap valid (Sugiyono, 2011).

Tabel 3. 8 Hasil Uji Validitas *Turnover Intention*

Item	Corrected Item Total Correlation	Hasil Uji
Y1	0,780	Valid
Y2	0,803	Valid
Y3	0,879	Valid
Y4	0,806	Valid
Y5	0,813	Valid
Y6	0,791	Valid
Y7	0,805	Valid
Y8	0,815	Valid
Y9	0,818	Valid
Y10	0,821	Valid
Y11	0,645	Valid

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas pada skala *turnover intention* dapat disimpulkan bahwa dari total 11 item, semua item dikatakan valid karena memiliki skor koefisien $> 0,3$.

Setelah uji validitas, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas.

Data reliable diperoleh apabila nilai cronbach alpha $> 0,60$ sehingga skala tersebut dapat dianggap reliable (Ghozali, 2018).

Tabel 3. 9 Hasil Uji Reliabilitas *Turnover Intention*

Reliability Statistics	
Cronbach's alpha	N of Items
0.957	11

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari uji reliabilitas pada skala *turnover intention* dapat disimpulkan bahwa aitem skala *turnover intention* menunjukkan Cronbach's Alpha yaitu 0,957 dan nilai tersebut $> 0,600$. Maka item pada skala *turnover intention* dianggap reliabel.

F. Analisis Data

Uji analisis yang dipilih oleh peneliti pada penelitian ini adalah uji analisis regresi linear ganda. Uji tersebut dipilih karena analisis regresi linear ganda dapat digunakan untuk mengukur dan menghitung besarnya dua atau lebih variabel bebas yang dapat mempengaruhi variable terikat (Muhid, 2019). Adapun dua variabel bebas dan satu variable terikat dalam penelitian ini yaitu *job insecurity* dan komitmen organisasi serta *turnover intention*. Menurut Ghozali (2018) untuk dapat melakukan model yang tetap pada penelitian maka terdapat beberapa pengujian asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang maksimal, perencanaan yang luas harus dilakukan sebelum memulai penelitian untuk meminimalkan potensi terjadinya masalah pada saat penelitian. Selanjutnya, untuk menghasilkan rumusan masalah dari fenomena yang ada, peneliti terlebih dahulu mengenali dan mengamati masalah yang akan diteliti. Penelitian ini menyoroti fenomena bahwa keinginan karyawan generasi Z untuk meninggalkan pekerjaannya atau disebut *turnover intention* dipengaruhi oleh tingkat *job insecurity* dan komitmen organisasi yang dirasakan karyawan Generasi Z. Peneliti melakukan penelitian ini untuk dapat mengetahui pengaruh *Job insecurity* dan komitmen organisasi terhadap *Turnover intention* karyawan generasi Z.

Untuk mendukung penelitian ini, peneliti melakukan riset beberapa literatur, baik secara luring dan daring dengan tujuan mengumpulkan grand theory serta penelitian terdahulu untuk mendukung keabsahan penelitian yang berkaitan dengan variabel yang ingin diteliti. Hasil temuan akan disusun dan dituangkan menjadi

konsep awal yang akan diajukan dan disahkan kepada Ketua Program Studi Psikologi.

Setelah persetujuan diperoleh, penelitian kemudian dilanjutkan ke tahap berikutnya, yaitu menyusun proposal dan menentukan alat instrumen dengan dibantu serta diarahkan oleh dosen pembimbing. Proposal tersebut kemudian mendapat persetujuan dosen pembimbing untuk dipresentasikan pada seminar proposal yang memperoleh arahan dari dosen penguji. Setelah itu, peneliti merevisi proposal di bawah bimbingan dosen pembimbing dan penguji berdasarkan pada catatan yang diberikan.

Peneliti kemudian melanjutkan dengan membuat kuesioner berdasarkan alat ukur yang disetujui dengan menggunakan Google form, yang kemudian disebar kepada responden yang memenuhi kriteria tertentu. Responden yang sesuai dengan kriteria akan diberikan Google form ini, baik online maupun offline. Penyebaran Google form dilakukan dari tanggal 31 Maret - 5 April 2023. Setelah mengumpulkan data dari total responden sebanyak 210 subjek, peneliti melakukan tabulasi data pada tiap variabel yang ada.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a) Deskripsi Subjek

Dalam penelitian keseluruhan subjek yaitu sejumlah 210 karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan yang ada di Jawa

Timur. Dibawah ini adalah deskripsi dari subjek yang dikelompokkan berdasarkan demografi:

1) Pengelompokan Subjek Berdasarkan Usia

Peneliti mengumpulkan seluruh responden dalam rentang usia 18-28 tahun. Berikut adalah tabel deskripsi subjek berdasarkan usia:

Tabel 4. 1 Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
18	4	1,9%
19	10	4,8%
20	12	5,7%
21	34	16,2%
22	45	21,4%
23	34	16,2%
24	18	8,6%
25	17	8,1%
26	11	5,2%
27	13	6,2%
28	12	5,7%
Total	210	100%

Berdasarkan tabel diatas, rentang usia yang diperoleh dari 210 subjek diperoleh subjek yang berusia 18 tahun berjumlah 4 orang dengan presentase sebesar 1,9%, usia 19 tahun berjumlah 10 orang dengan presentase sebesar 4,8%, usia 20 tahun berjumlah 12 orang dengan presentase sebesar 5,7%, usia 21 tahun berjumlah 34 orang dengan presentase

sebesar 16,2%, usia 22 tahun berjumlah 45 orang dengan presentase sebesar 21,4%, usia 23 tahun berjumlah 34 orang dengan presentase sebesar 16,2%, usia 24 tahun berjumlah 18 orang dengan presentase sebesar 8,6%, usia 25 tahun berjumlah 17 orang dengan presentase sebesar 8,1%, usia 26 tahun berjumlah 11 orang dengan presentase sebesar 5,2%, usia 27 tahun berjumlah 13 orang dengan presentase sebesar 6,2% dan usia 28 tahun berjumlah 12 orang dengan presentase sebesar 5,7%. Dapat dilihat bahwa dari keseluruhan responden dalam penelitian ini didominasi pada usia 22 tahun.

2) Pengelompokan Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Dibawah ini adalah tabel deskripsi subjek berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4. 2 Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	96	45,7%
Perempuan	114	54,3%
Total	210	100%

Tabel deskripsi tersebut menunjukkan sebaran data berdasarkan jenis kelamin dari 210 subjek karyawan generasi Z. Karyawan laki-laki berjumlah 96 orang dengan presentase 45,7% sedangkan sisanya adalah karyawan perempuan berjumlah 114 orang dengan presentasi sebesar 54,3%.

Subjek dengan jenis kelamin perempuan lebih dominan dalam penelitian ini.

3) Pengelompokan Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dibawah ini adalah tabel deskripsi subjek berdasarkan Pendidikan Terakhir :

Tabel 4. 3 Deskripsi Subjek Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	91	43,3%
Diploma (D-1, D-2, D-3)	41	19,5%
Sarjana (S-1, S-2, S-3)	78	37,1%
Total	210	100%

Tabel deskripsi tersebut merupakan sebaran data berdasarkan Pendidikan terakhir dari 210 subjek karyawan generasi Z. Subjek dengan Pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 91 orang dengan presentase sebesar 43,3%, Pendidikan terakhir Diploma yang meliputi D-1, D-2 dan D-3 sebanyak 41 orang dengan presentase sebesar 19,5% dan Pendidikan terakhir Sarjana (S-1, S-2, S-3) sebanyak 78 orang dengan presentase sebesar 37,1%. Dapat dilihat bahwa subjek dengan Pendidikan terakhir SMA/SMK lebih dominan dalam penelitian ini.

4) Pengelompokan Subjek Berdasarkan Masa Kerja

Dibawah ini adalah tabel deskripsi subjek berdasarkan masa kerja :

Tabel 4. 4 Deskripsi Subjek Berdasarkan Masa Kerja

Masa Keja	Jumlah	Presentase
< 1 Tahun	61	29%
1 Tahun - 2 Tahun	55	26,2%
2 Tahun - 3 Tahun	45	21,4%
3 Tahun - 5 Tahun	36	17,1%
> 5 Tahun	13	6,2%
Total	210	100%

Tabel deskripsi tersebut merupakan sebaran data berdasarkan masa kerja dari 210 subjek karyawan generasi Z. Subjek dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 61 orang dengan presentase sebesar 29%, Subjek dengan masa kerja 1 tahun - 2 tahun sebanyak 55 orang dengan presentase sebesar 26,2%, Subjek dengan masa kerja 2 tahun - 3 tahun sebanyak 45 orang dengan presentase sebesar 21,4%, Subjek dengan masa kerja 3 tahun - 5 tahun sebanyak 36 orang dengan presentase sebesar 17,1% dan subjek dengan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 13 orang dengan presentase sebesar 6,2%. Dapat dilihat bahwa subjek dengan masa kerja kurang dari 1 tahun lebih dominan dalam penelitian ini.

5) Pengelompokkan Subjek Berdasarkan Status Pekerjaan

Dibawah ini adalah tabel deskripsi subjek berdasarkan status pekerjaan:

Tabel 4. 5 Deskripsi Subjek Berdasarkan Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Jumlah	Presentase
Tetap	91	43,3%
Tidak Tetap/Kontrak	76	36,2%
Part Time	43	20,5%
Total	210	100%

Tabel deskripsi tersebut merupakan sebaran data berdasarkan status pekerjaan dari 210 subjek karyawan generasi Z. Subjek dengan status pekerjaan tetap sebanyak 91 orang dengan presentase sebesar 43,3%, status pekerjaan tidak tetap atau kontrak sebanyak 76 orang dengan presentase sebesar 36,2% dan status pekerjaan part time sebanyak 43 orang dengan presentase sebesar 20,5%. Dapat dilihat bahwa subjek dengan status pekerjaan tetap lebih dominan dalam penelitian ini.

6) Pengelompokan Subjek Berdasarkan Pendapatan Tiap Bulan

Dibawah ini adalah tabel deskripsi subjek berdasarkan pendapatan tiap bulan:

Tabel 4. 6 Deskripsi Subjek Berdasarkan Pendapatan

Pendapatan Tiap Bulan	Jumlah	Presentase
< 1.000.000	20	9,55%
1.000.000 - 2.000.000	39	18,6%
2.000.000 - 3.000.000	50	23,8%
3.000.000 - 4.000.000	44	21%

4.000.000 - 5.000.000	57	27,1%
Total	210	100%

Tabel deskripsi tersebut merupakan sebaran data berdasarkan pendapatan tiap bulan dari 210 subjek karyawan generasi Z. Subjek dengan pendapatan kurang dari Rp 1.000.000 sebanyak 20 orang dengan presentase sebesar 9,55%, pendapatan Rp 1.000.000 - 2.000.000 sebanyak 39 orang dengan presentase sebesar 18,6%, pendapatan Rp 1.000.000 - 2.000.000 sebanyak 39 orang dengan presentase sebesar 18,6%, pendapatan Rp 2.000.000 - 3.000.000 sebanyak 50 orang dengan presentase sebesar 23,8%, pendapatan Rp 3.000.000 - 4.000.000 sebanyak 44 orang dengan presentase sebesar 21% dan pendapatan Rp 4.000.000 - 5.000.000 sebanyak 57 orang dengan presentase sebesar 27,1%. Dapat dilihat bahwa subjek dengan pendapatan Rp 4.000.000 - 5.000.000 lebih dominan dalam penelitian ini.

b) Deskripsi Data

Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti melakukan analisis deskripsi data. Hal ini bertujuan untuk mencari sebaran jumlah subjek (N), minimal (Min), maksimal (Maks), rata-rata (Mean), dan kriteria penyimpangan (Std. Deviasi). Dibawah ini adalah tabel yang menggambarkan data statistic variabel :

Tabel 4. 7 Deskripsi Data Statistik Variabel

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Job Insecurity</i>	210	11	49	36,77	6,47
Komitmen organisasi	210	17	63	42,07	10,22
<i>Turnover Intention</i>	210	12	55	31,94	12,58

Dari tabel diatas menjelaskan dari keseluruhan responden penelitian ini berjumlah 210. Dari sebaran data pada variabel *job insecurity* memperoleh nilai minimal berada pada angka 11, nilai maksimal pada angka 49, nilai mean pada angka 36,77 dan nilai standar deviation pada angka 6,47. Selanjutnya sebaran data pada variabel komitmen organisasi memperoleh nilai minimal berada pada angka 17, nilai maksimal pada angka 63, nilai mean pada angka 42,07 dan nilai standar deviation pada angka 10,22. Sedangkan sebaran data pada variabel pada variabel *turnover intention* nilai minimal berada pada angka 12, nilai maksimal pada angka 55, nilai mean pada angka 31,94 serta nilai standar deviation pada angka 12,58.

c) Kategorisasi Variabel

Kategorisasi variabel dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kecenderungan responden berada dalam kategori rendah, sedang, atau tinggi. Pengkategorisasian ini dilakukan pada setiap variabel penelitian yaitu *turnover intention*, *job insecurity*

dan komitmen organisasi. Berikut merupakan tabel acuan yang digunakan untuk menentukan hasil pengukuran berdasarkan tiga kategori :

Tabel 4. 8 Acuan Pengukuran Kategori

Kategori	Rumus
Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$

Keterangan

M : Mean

SD : Standar Deviasi

1) Kategorisasi *Job Insecurity*

Dalam penentuan nilai kategori, peneliti melakukan perhitungan untuk menentukan X_{min} , X_{max} , mean, standar deviasi, dan range pada variabel *job insecurity*. Berikut adalah hasil perhitungan :

$$X_{min} = 11$$

$$X_{max} = 49$$

$$\text{Mean} = 36,77$$

$$SD = 6,47$$

Selanjutnya diperoleh hasil perhitungan dalam menentukan nilai kategori adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 9 Kategorisasi *Job Insecurity*

Kategori	Skor	Frekuensi
Rendah	$X < 31$	29
Sedang	31 - 43	132
Tinggi	$X > 43$	49

Berdasarkan tabel kategori tersebut, dapat dilihat dari 210 subjek yang memiliki *job insecurity* dalam kategori rendah berjumlah 29 orang, *job insecurity* dengan kategori sedang berjumlah 132 responden, dan *job insecurity* dalam kategori tinggi berjumlah 49 responden.

2) Kategorisasi Komitmen Organisasi

Dalam penentuan nilai kategori, peneliti melakukan perhitungan untuk menentukan X_{min} , X_{max} , mean, standar deviasi, dan range pada variabel komitmen organisasi.

Berikut adalah hasil perhitungan :

$$X_{min} = 17$$

$$X_{max} = 63$$

$$\text{Mean} = 42,07$$

$$SD = 10,22$$

Selanjutnya diperoleh hasil perhitungan dalam menentukan nilai kategori adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 10 Kategorisasi Komitmen Organisasi

Kategori	Skor	Frekuensi
Rendah	$X < 32$	16
Sedang	32 - 52	146
Tinggi	$X > 52$	48

Berdasarkan tabel kategori tersebut, dapat dilihat dari 210 subjek yang memiliki komitmen organisasi dalam kategori rendah berjumlah 16 orang, komitmen organisasi

dengan kategori sedang berjumlah 146 responden, dan komitmen organisasi dalam kategori tinggi berjumlah 48 responden.

3) Kategorisasi *Turnover Intention*

Dalam penentuan nilai kategori, peneliti melakukan perhitungan untuk menentukan X_{min} , X_{max} , mean, standar deviasi, dan range pada variabel *turnover intention*. Berikut adalah hasil perhitungan :

$$\begin{aligned} X_{min} &= 12 \\ X_{max} &= 55 \\ \text{Mean} &= 31,94 \\ \text{SD} &= 12,58 \end{aligned}$$

Selanjutnya diperoleh hasil perhitungan dalam menentukan nilai kategori adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 11 Kategorisasi *Turnover Intention*

Kategori	Skor	Frekuensi
Rendah	$X < 20$	55
Sedang	20 - 44	103
Tinggi	$X > 44$	52

Berdasarkan tabel kategori tersebut, dapat dilihat dari 210 subjek yang memiliki *turnover intention* dalam kategori rendah berjumlah 55 orang, *turnover intention* dengan kategori sedang berjumlah 103 responden, dan *turnover intention* dalam kategori tinggi berjumlah 52 responden.

d) Deskripsi Data Tabulasi Silang

1) Deskripsi Data Berdasarkan Jenis Kelamin dengan *Turnover Intention*

Berikut ini hasil analisis deskriptif dengan menggunakan cross untuk mengetahui kategorisasi *turnover intention* berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4. 12 Tabulasi Silang Jenis Kelamin dengan *Turnover Intention*

Jenis Kelamin	Kategori			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Laki-laki	20	47	29	96
Perempuan	14	74	26	114
Total	34	121	55	210

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa berdasarkan jenis kelamin menunjukkan tingkat *turnover intention* yang tinggi pada responden laki-laki berjumlah 29 subjek dan perempuan berjumlah 26 subjek, selanjutnya pada kategori *turnover intention* yang sedang pada laki-laki berjumlah 47 subjek dan perempuan berjumlah 74 subjek, kemudian pada kategori *turnover intention* rendah pada laki-laki berjumlah 20 subjek dan perempuan berjumlah 14 subjek. Dapat dilihat sebagian besar tingkat *turnover intention* yang tinggi terdapat pada subjek dengan jenis kelamin laki-laki.

2) Deskripsi Data Berdasarkan Usia dengan *Turnover Intention*

Berikut ini hasil analisis deskriptif dengan menggunakan cross untuk mengetahui kategorisasi *turnover intention* berdasarkan usia :

Tabel 4. 13 Tabulasi Silang Usia dengan *Turnover Intention*

Usia	Kategori			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
18	2	0	2	4
19	2	4	4	10
20	2	8	2	12
21	3	27	4	34
22	2	34	9	45
23	6	18	10	34
24	5	8	5	18
25	5	7	5	17
26	2	5	4	11
27	4	4	5	13
28	1	6	5	12
Total	34	121	55	210

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa berdasarkan usia menunjukkan tingkat *turnover intention* yang tinggi pada subjek usia 18 tahun sebanyak 2 orang. Tingkat *turnover intention* yang tinggi pada subjek usia 19 tahun sebanyak 4 orang. Tingkat *turnover intention* yang tinggi pada subjek usia 20 tahun sebanyak 2 orang. Tingkat *turnover intention* yang tinggi pada subjek usia 21 tahun sebanyak 4 orang. Tingkat *turnover intention* yang tinggi pada subjek usia 22 tahun sebanyak 9 orang. Tingkat *turnover intention* yang tinggi pada subjek usia 23 tahun

sebanyak 10 orang. Tingkat *turnover intention* yang tinggi pada subjek usia 24 tahun sebanyak 5 orang. Tingkat *turnover intention* yang tinggi pada subjek usia 25 tahun sebanyak 5 orang. Tingkat *turnover intention* yang tinggi pada subjek usia 26 tahun sebanyak 4 orang. Tingkat *turnover intention* yang tinggi pada subjek usia 27 tahun sebanyak 5 orang. Tingkat *turnover intention* yang tinggi pada subjek usia 28 tahun sebanyak 5 orang.

3) Deskripsi Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir dengan *Turnover Intention*

Berikut ini hasil analisis deskriptif dengan menggunakan cross untuk mengetahui kategorisasi *turnover intention* berdasarkan Pendidikan terakhir :

Tabel 4. 14 Tabulasi Silang Pendidikan Terakhir dengan *Turnover Intention*

Pendidikan	Kategori			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
SMA/SMK	10	59	22	91
Diploma (D-1, D-2, D-3)	8	27	6	41
Sarjana (S-1, S-2, S-3)	16	35	27	78
Total	34	121	55	210

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa berdasarkan Pendidikan terakhir menunjukkan tingkat

turnover intention yang tinggi pada subjek berpendidikan SMA/SMK sebanyak 22 orang, tingkat *turnover intention* yang tinggi pada subjek berpendidikan Diploma (D-1, D-2, D-3) sebanyak 6 orang dan tingkat *turnover intention* yang tinggi pada subjek berpendidikan Sarjana (S-1, S-2, S-3) sebanyak 27 orang. Dapat dilihat tingkat *turnover intention* yang tinggi didominasi oleh subjek dengan Pendidikan terakhir sarjana.

4) Deskripsi Data Berdasarkan Masa Kerja dengan *Turnover Intention*

Berikut ini hasil analisis deskriptif dengan menggunakan cross untuk mengetahui kategorisasi *turnover intention* berdasarkan masa kerja :

Tabel 4. 15 Tabulasi Silang Masa Kerja dengan *Turnover Intention*

Masa Kerja	Kategori			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
< 1 Tahun	7	44	10	61
1 Tahun - 2 Tahun	10	26	19	55
2 Tahun - 3 Tahun	8	22	15	45
3 Tahun - 5 Tahun	5	24	7	36
> 5 Tahun	4	5	4	13
Total	34	121	55	210

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa berdasarkan masa kerja menunjukkan tingkat *turnover*

intention yang tinggi dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sejumlah 10 orang, tingkat *turnover intention* yang tinggi dengan masa kerja 1 - 2 tahun sejumlah 19 orang, tingkat *turnover intention* yang tinggi dengan masa kerja 2 - 3 tahun sejumlah 15 orang, tingkat *turnover intention* yang tinggi dengan masa kerja 3 - 5 tahun sejumlah 7 orang dan tingkat *turnover intention* yang tinggi dengan masa kerja lebih dari 5 tahun sejumlah 4 orang. Dapat dilihat tingkat *turnover intention* yang tinggi didominasi oleh subjek dengan masa kerja 1 tahun - 2 tahun.

5) Deskripsi Data Berdasarkan Status Pekerjaan dengan *Turnover Intention*

Berikut ini hasil analisis deskriptif dengan menggunakan cross untuk mengetahui kategorisasi *turnover intention* berdasarkan status pekerjaan :

Tabel 4. 16 Tabulasi Silang Status Pekerjaan dengan Turnover Intention

Status Pekerjaan	Kategori			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Tetap	26	41	24	91
Tidak Tetap/Kontrak	6	56	14	76
Part Time	2	24	17	43
Total	34	121	55	210

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa berdasarkan status pekerjaan menunjukkan tingkat *turnover*

intention yang tinggi pada subjek dengan status karyawan tetap sebanyak 24 orang, tingkat *turnover intention* yang tinggi pada subjek dengan status karyawan tidak tetap atau kontrak sebanyak 14 orang dan tingkat *turnover intention* yang tinggi pada subjek dengan status karyawan part time sebanyak 17 orang. Dapat dilihat tingkat *turnover intention* yang tinggi didominasi oleh subjek dengan status karyawan tetap.

6) Deskripsi Data Berdasarkan Pendapatan dengan *Turnover Intention*

Berikut ini hasil analisis deskriptif dengan menggunakan cross untuk mengetahui kategorisasi *turnover intention* berdasarkan pendapatan :

Tabel 4. 17 Tabulasi Silang Pendapatan dengan *Turnover Intention*

Pendapatan	Kategori			Total
	Rendah	Sedang	Tinggi	
< 1.000.000	0	17	3	20
1.000.000 - 2.000.000	6	22	11	39
2.000.000 - 3.000.000	3	31	16	50
3.000.000 - 4.000.000	8	21	15	44
4.000.000 - 5.000.000	17	30	10	57
Total	34	121	55	210

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa berdasarkan pendapatan menunjukkan tingkat *turnover intention* yang tinggi pada subjek dengan pendapatan kurang dari Rp.1.000.000 sejumlah 3 subjek, sedangkan *turnover intention* dengan tingkat tinggi pada subjek dengan pendapatan Rp.1.000.000 hingga 2.000.000 sejumlah 11 subjek, *turnover intention* dengan tingkat tinggi pada subjek dengan pendapatan Rp.2.000.000 hingga 3.000.000 sejumlah 16 subjek, *turnover intention* dengan tingkat tinggi pada subjek dengan pendapatan Rp.3.000.000 hingga 4.000.000 sejumlah 15 subjek, *turnover intention* dengan tingkat tinggi pada subjek dengan pendapatan Rp.4.000.000 hingga 5.000.000 sejumlah 10 subjek. Dapat dilihat tingkat *turnover intention* yang tinggi didominasi oleh subjek dengan pendapatan Rp.2.000.000 hingga 3.000.000.

3. Pengujian Hipotesis

a) Uji Prasyarat

1) Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk melihat nilai residual yang berada di dalam data, data tersebut apakah telah berdistribusi normal atau tidak. Akan memiliki potensi kecil terhadap bias jika data berdistribusi normal. Pada pengujian

uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-smirnov, yang memiliki kaidah nilai signifikansi harus mencapai lebih dari 0.05 (Muhid, 2019).

Tabel 4. 18 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		210
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.04397428
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.039
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Temuan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan kenormalan menghasilkan nilai signifikan 0,200 yang artinya lebih dari taraf signifikan 0.05. Maka, dengan demikian hasil uji normalitas variabel *turnover intention job insecurity* dan komitmen organisasi dan menggunakan uji KolmogorovSmirnov pada penelitian ini telah berdistribusi dengan normal.

2) Uji Multikolinearitas

Dengan mengacu pada nilai tolerance dan nilai Variant Inflation Factor (VIF), uji multikolinearitas berupaya untuk

mengetahui apakah terdapat tanda-tanda multikolinearitas antar variabel independen. Pengujian pada uji multikolinearitas memaparkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 19 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	25,580	4,914		5,206	0,000		
Job insecurity	0,740	0,122	0,381	6,040	0,000	0,937	1,067
Komitmen Organisasi	-0,495	0,078	-0,402	-6,388	0,000	0,937	1,067

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan output pada tabel uji tersebut didapatkan hasil koefisien bahwa nilai tolerance variabel *job insecurity* dan komitmen organisasi sebesar 0,937 dan nilai VIF sebesar 1,067. Kedua variabel bebas tersebut yaitu *job insecurity* dan komitmen organisasi mendapatkan nilai *tolerance* >0.10 dan nilai VIF keduanya <10.00, maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Pada uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk membuktikan bahwa model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas yang dipilih menggunakan uji Glejser test. Jika pada uji tersebut

pada nilai signifikan hasil dari uji seluruh variabel lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut. Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 4. 20 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.519	.098		5.286	.000
Job Insecurity	-.003	.002	-.084	-1.179	.240
Komitmen organisasi	-.002	.002	-.114	-1.602	.111

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dapat dilihat dari tabel diatas nilai sig. *job insecurity* adalah 0.240 dan nilai sig. komitmen organisasi adalah 0.111. Nilai kedua variabel itu menandakan lebih dari 0.05. Hal ini berarti, berdasarkan aturan pengambilan keputusan menggunakan uji glejser artinya dalam model regresi penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

b) Uji Regresi Linier Berganda

1) Uji t (Parsial)

Uji hipotesis t digunakan untuk dapat memahami apakah terdapat pengaruh yang terjadi pada variabel bebas yaitu variabel *job insecurity* dan komitmen organisasi

terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* secara parsial. Tabel hasil uji t dijelaskan dibawah ini:

Tabel 4. 21 Hasil Uji t Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.580	4.914		5.206	.000
	Job Insecurity	.740	.122	.381	6.040	.000
	Komitmen organisasi	-.495	.078	-.402	-6.388	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel hasil uji t (parsial) tersebut dapat diketahui, sebagai berikut :

1) Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Pada tabel hasil uji tersebut menunjukkan nilai signifikan variabel *job insecurity* sebesar $0,000 < 0,05$ dan t-hitung positif sebesar $6.040 > 1.972$. Dari nilai tersebut memiliki makna bahwa hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh positif *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka, semakin tinggi juga *turnover intention* yang dimiliki karyawan generasi Z.

2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

Pada tabel hasil uji tersebut menunjukkan nilai signifikan variabel komitmen organisasi sebesar $0,000 < 0,05$ dan t-hitung sebesar $-6.388 > 1.972$. Dari nilai tersebut memiliki makna bahwa hipotesis kedua diterima yang berarti terdapat pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka semakin rendah tingkat *turnover intention* yang dirasakan karyawan generasi Z.

Adapun rumus rumus model regresi linier berganda yakni :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 25,580 + 0,740X_1 - 0,495X_2$$

Dari rumus model regresi ganda diatas, Adapun angka 25,580 merupakan nilai variabel sebelum dipengaruhi oleh variabel dependen yakni *job insecurity* dan komitmen organisasi. Sedangkan nilai 0,740 menunjukkan koefisien regresi sehingga dapat dikatakan bahwa apabila terdapat penjumlahan satu dari variabel *job insecurity* maka akan bernilai 0,740. Selanjutnya nilai -0,495 menunjukkan koefisien regresi, nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) sehingga dapat dikatakan bahwa

apabila terdapat penjumlahan satu dari variabel komitmen organisasi maka sebaliknya variabel *turnover intention* akan mengalami penurunan sebesar -0,495.

2) Uji F (Simultan)

Tabel 4. 22 Uji F (simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7613,716	2	3806,858	30,913	.000 ^b
	Residual	25491,598	207	123,148		
	Total	33105,314	209			
a. Dependent Variable: Turnover Intention						
b. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Job Insecurity						

Berdasarkan output hasil uji F tersebut, memperoleh nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung positif sebesar $30.913 > 3.04$. Dari hasil tersebut memiliki makna bahwa hipotesis ketiga diterima yang berarti *job insecurity* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z.

3) Determinasi R Square

Analisis ini dilaksanakan untuk mencari tahu besaran kontribusi pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas yaitu *job insecurity* dan komitmen organisasi terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention* secara simultan. Berikut hasil dari uji regresi linier berganda :

Tabel 4. 23 Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480 ^a	0,230	0,223	11,09720

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi, Job Insecurity

b. Dependent Variable: Turnover Intention

Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai R Square adalah 0.230. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variable bebas yaitu *job insecurity* dan komitmen organisasi berkontribusi memiliki pengaruh 23% pada *turnover intention*, sementara 77% lainnya dipengaruhi oleh faktor lainnya yang belum diketahui.

Adapun sumbangan efektif masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat akan dihitung dengan rumus berikut :

$$SE X_i = \left(\frac{b_{xi} \cdot \text{cross product} \cdot R^2}{\text{Regression}} \right) \cdot 100\%$$

Keterangan:

$SE X_i$ = Sumbangan efektif variabel X_i

b_{x_i} = Koefisien (B) variabel X_i

CP = *Cross product* variabel X_i

Regression = Nilai regresi

R^2 = Sumbangan efektif total

Berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh kesimpulan sebagaimana berikut :

Variabel	Koefisien (B)	Cross-Product	Regresi	R^2
<i>Job Insecurity</i>	0,740	4761,257		

Komitmen Organisasi	-0,495	-8256,143	7613,761	23%
---------------------	--------	-----------	----------	-----

Setelah dihitung berdasarkan rumus maka diperoleh perhitungan sebagai berikut :

$$Job\ Insecurity : \left(\frac{0,740 \cdot 4761,257 \cdot 23}{7613,716} \right) \cdot 100\% = 11\%$$

$$Komitmen\ Organisasi : \left(\frac{0,495 \cdot 8256,143 \cdot 23}{7613,716} \right) \cdot 100\% = 12\%$$

Berdasarkan perhitungan sumbangan efektif pada masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) maka dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* memiliki pengaruh sebesar 11% terhadap *turnover intention*, sedangkan variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 12% terhadap variabel *turnover intention*. Sehingga total pengaruh kedua variabel bebas yaitu *job insecurity* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yakni sebesar 23 %.

B. Pembahasan

Setelah melakukan pengambilan data kemudian mengolah data dengan menggunakan berbagai uji prasyarat kemudian dilanjutkan dengan uji regresi berganda menggunakan bantuan software dari IMB SPSS 25. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah *job insecurity* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z. Subjek yang dijadikan sampel pada

penelitian ini diambil dari 210 orang karyawan yang bekerja di perusahaan yang ada di Jawa Timur. Selanjutnya, perlu dilakukan uji prasyarat sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda. Mengenai uji prasyarat yang dilaksanakan berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Jika uji prasyarat terpenuhi maka dilakukan uji hipotesis.

Pada pengujian hipotesis pertama untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* memperoleh nilai analisis koefisien sebesar 6.040 dengan taraf signifikansi yaitu $0.00 < 0.05$. Angka ini memberikan makna bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Selain itu nilai yang diperoleh menunjukkan pengaruh positif. Maka berarti semakin tinggi *job insecurity* akan semakin meningkatkan *turnover intention* yang dimiliki.

Tingkat *job insecurity* yang tinggi merupakan akibat dari efek psikologis ketidakamanan pekerjaan. Kondisi kerja karyawan akan dipengaruhi oleh rasa tidak aman mereka terhadap keadaan tempat kerja mereka. Akibatnya karyawan dapat mencari pekerjaan baru atau meninggalkan pekerjaannya saat ini tanpa ragu-ragu (Medysar dan Asj' 2019).

Menurut Greenglass et al. (2002), penurunan kesehatan psikologis seseorang, seperti perasaan tidak aman di tempat kerja akan merugikan karyawan lebih dari sekadar kemungkinan kehilangan

pekerjaan. Dampak jangka pendek ketidakamanan kerja akan muncul dalam kepuasan kerja, komitmen organisasi, minat dalam pekerjaan dan kepercayaan pada pimpinan. Misalnya, penurunan kepercayaan pada pimpinan dapat menyebabkan kesalahpahaman dalam berpendapat antara atasan dan bawahan. Sedangkan lama kelamaan akan mempengaruhi prestasi kerja, kesehatan mental, kesehatan fisik, dan niat untuk berpindah pekerjaan.

Dari temuan penelitian ini sesuai dengan hasil peneliti sebelumnya Indarwati & Harsono (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif antara *job insecurity* dan *turnover intention*. Dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi *job insecurity* dialami maka *turnover intention* yang dirasakan individu akan tinggi pula. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian Dihan & Prasetyo (2022) menemukan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif pada *turnover intention*. Maka berarti makin tinggi *job insecurity* yang dialami juga makin meningkatkan kondisi *turnover intention* pada karyawan. Setiap karyawan yang merasakan *job insecurity* mempunyai alasan yang masuk akal untuk mendapatkan pekerjaan lain yang akan memberikan stabilitas dan rasa aman dalam karir mereka.

Pengujian hipotesis kedua pada komitmen organisasi terhadap *turnover intention* memperoleh hasil analisis koefisien sebesar -6.388 dengan taraf signifikansi yaitu $0.00 < 0.05$. Angka ini memberikan penjelasan bahwa hipotesis kedua diterima. Maknanya yaitu komitmen

organisasi memengaruhi *turnover intention*. Selain itu nilai yang diperoleh menunjukkan pengaruh negatif. Maka berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka, akan semakin rendah tingkat *turnover intention* yang dimiliki.

Pengaruh yang sangat signifikan dan negative dari komitmen organisasi terhadap *turnover intention* menjelaskan bahwa karyawan dengan dunia kerja yang memuaskan, merasa dihormati, mempunyai kesempatan berinovasi, terlibat dalam pencapaian misi organisasi, memiliki peluang berkarir yang luas dan peluang dalam mencapai posisi pekerjaan yang lebih tinggi dengan sistem yang transparan, serta pentingnya adanya kekeluargaan di dalam sebuah organisasi, sehingga rasa ingin meninggalkan (*turnover intention*) sebuah organisasi atau perusahaan semakin rendah (Firdaus & Lusiana, 2020). Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap sebuah perusahaan juga membuat perusahaan semakin maju dan mendapat keuntungan untuk perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, banyak factor untuk meningkatkan komitmen karyawan dalam bekerja di dalam sebuah perusahaan yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mencegah adanya *turnover intention* (Khasanah et al., 2018).

Hasil ini selaras dengan penelitian Utama & Basri (2023) memperlihatkan hasilnya memiliki pengaruh negatif antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*. Hasil penelitiannya memberikan makna bahwa semakin baik tingkat komitmen organisasi maka, akan

menurunkan tingkat *turnover intention* yang dirasakan. Kemudian penelitian oleh I Putu & Trisnawati (2022) juga menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi memengaruhi tingkat *turnover intention* karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Dwiyanti et al., (2023) yang menunjukkan hasil terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* secara negatif.

Pada pengujian hipotesis terakhir mendapatkan hasil F hitung sejumlah 30.913 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Berdasarkan aturan pengambilan keputusan maka kesimpulannya hipotesis ketiga diterima. Hal tersebut berarti *job insecurity* dan komitmen organisasi secara bersamaan memberikan pengaruh pada *turnover intention*. Nilai R Square pada penelitian ini adalah 0,230, menunjukkan bahwa dua variabel dependen yaitu *job insecurity* dan komitmen organisasi memberikan kontribusi sebesar 23%, sementara 77% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini selaras dengan temuan Zeffane (1994), yang menurutnya terdapat beberapa variabel yang menyebabkan orang ingin meninggalkan pekerjaannya, yaitu komitmen karyawan terhadap organisasi, kepuasan kerja, kepercayaan pada perusahaan, dan ketidakamanan kerja.

Hasil yang didapat dari data demografi, berdasarkan kategorisasi usia didapatkan data responden berusia 18 tahun berjumlah 4 orang dengan presentase sebesar 1,9%, usia 19 tahun berjumlah 10 orang dengan presentase sebesar 4,8%, usia 20 tahun berjumlah 12 orang

dengan presentase sebesar 5,7%, usia 21 tahun berjumlah 34 orang dengan presentase sebesar 16,2%, usia 22 tahun berjumlah 45 orang dengan presentase sebesar 21,4%, usia 23 tahun berjumlah 34 orang dengan presentase sebesar 16,2%, usia 24 tahun berjumlah 18 orang dengan presentase sebesar 8,6%, usia 25 tahun berjumlah 17 orang dengan presentase sebesar 8,1%, usia 26 tahun berjumlah 11 orang dengan presentase sebesar 5,2%, usia 27 tahun berjumlah 13 orang dengan presentase sebesar 6,2% dan usia 28 tahun berjumlah 12 orang dengan presentase sebesar 5,7%. Dapat dilihat bahwa dari keseluruhan responden dalam penelitian ini didominasi pada usia 22 tahun.

Hasil yang didapat dari data demografi, berdasarkan kategorisasi jenis kelamin lebih banyak di dominasi oleh perempuan dengan jumlah perempuan yakni mencapai jumlah 144 responden dengan presentasi sebesar 54,3% sedangkan sisanya adalah responden laki-laki berjumlah 96 responden dengan presentase 45,7%.

Hasil yang didapat dari data demografi, berdasarkan kategorisasi Pendidikan terakhir didapatkan data responden dengan Pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 91 orang dengan presentase sebesar 43,3%, Pendidikan terakhir Diploma yang meliputi D-1, D-2 dan D-3 sebanyak 41 orang dengan presentase sebesar 19,5% dan Pendidikan terakhir Sarjana (S-1, S-2, S-3) sebanyak 78 orang dengan presentase sebesar 37,1%. Dapat dilihat bahwa subjek dengan Pendidikan terakhir SMA/SMK lebih dominan dalam penelitian ini.

Hasil yang didapat dari data demografi, berdasarkan kategorisasi masa kerja didapatkan data responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 61 orang dengan presentase sebesar 29%, Subjek dengan masa kerja 1 tahun - 2 tahun sebanyak 55 orang dengan presentase sebesar 26,2%, Subjek dengan masa kerja 2 tahun - 3 tahun sebanyak 45 orang dengan presentase sebesar 21,4%, Subjek dengan masa kerja 3 tahun - 5 tahun sebanyak 36 orang dengan presentase sebesar 17,1% dan subjek dengan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 13 orang dengan presentase sebesar 6,2%. Dapat dilihat bahwa subjek dengan masa kerja kurang dari 1 tahun lebih dominan dalam penelitian ini.

Hasil yang didapat dari data demografi, berdasarkan kategorisasi status pekerjaan didapatkan data responden dengan dengan status pekerjaan tetap sebanyak 91 orang dengan presentase sebesar 43,3%, status pekerjaan tidak tetap atau kontrak sebanyak 76 orang dengan presentase sebesar 36,2% dan status pekerjaan part time sebanyak 43 orang dengan presentase sebesar 20,5%. Dapat dilihat bahwa subjek dengan status pekerjaan tetap lebih dominan dalam penelitian ini.

Hasil yang didapat dari data demografi, berdasarkan kategorisasi pendapatan didapatkan data responden dengan pendapatan kurang dari Rp 1.000.000 sebanyak 20 orang dengan presentase sebesar 9,55%, pendapatan Rp 1.000.000 - 2.000.000 sebanyak 39 orang dengan presentase sebesar 18,6%, pendapatan Rp 1.000.000 - 2.000.000 sebanyak 39 orang dengan presentase sebesar 18,6%, pendapatan Rp

2.000.000 - 3.000.000 sebanyak 50 orang dengan presentase sebesar 23,8%, pendapatan Rp 3.000.000 - 4.000.000 sebanyak 44 orang dengan presentase sebesar 21% dan pendapatan Rp 4.000.000 - 5.000.000 sebanyak 57 orang dengan presentase sebesar 27,1%. Dapat dilihat bahwa subjek dengan pendapatan Rp 4.000.000 - 5.000.000 lebih dominan dalam penelitian ini.

Hasil uji deskriptif penelitian diketahui bahwa pada variabel *job insecurity* didapatkan skor min 11, maks 49, dan mean 36.77 dengan std deviasi 6.47. Selanjutnya pada variabel komitmen organisasi didapatkan skor min 17, maks 63 dan mean 42.07 dengan std deviasi 10.22. Kemudian variabel *turnover intention* didapatkan skor min 12, maks 55, dan mean 31.94 serta std deviasi 12.58.

Uji kategorisasi juga dilakukan dalam penelitian ini. Menurut hasil uji kategorisasi variabel *job insecurity*, responden dengan kategori *job insecurity* yang tinggi sebanyak sebanyak 49 orang, kemudian kategori *job insecurity* sedang sebanyak 132 orang dan kategori *job insecurity* rendah sebanyak 29 orang. Artinya dari total keseluruhan responden pada penelitian ini sebagian besar karyawan generasi Z memiliki tingkat *job insecurity* sedang.

Selanjutnya uji kategorisasi variabel komitmen organisasi, responden dengan kategori komitmen organisasi yang tinggi sebanyak sebanyak 48 orang, kemudian kategori komitmen organisasi sedang sebanyak 146 orang dan kategori komitmen organisasi rendah sebanyak

16 orang. Artinya dari total keseluruhan responden pada penelitian ini sebagian besar karyawan generasi Z memiliki tingkat komitmen organisasi sedang.

Uji kategorisasi variabel *turnover intention*, responden dengan kategori *turnover intention* yang tinggi sebanyak sebanyak 52 orang, kemudian kategori *turnover intention* sedang sebanyak 103 orang dan kategori *turnover intention* rendah sebanyak 55 orang. Artinya dari total keseluruhan responden pada penelitian ini sebagian besar karyawan generasi Z memiliki tingkat *turnover intention* sedang.

Kemudian terdapat temuan dalam penelitian ini berdasarkan analisis deskripsi tabulasi silang yang dilihat dari jenis kelamin dengan tingkat *turnover intention*. *Turnover intention* dengan tingkat tinggi pada responden laki-laki berjumlah 29 orang dan perempuan berjumlah 26 orang, selanjutnya pada kategori *turnover intention* yang sedang pada laki-laki berjumlah 47 orang dan perempuan berjumlah 74 responden, kemudian pada kategori *turnover intention* rendah pada laki-laki berjumlah 20 orang dan perempuan berjumlah 14 orang. Dapat dilihat *turnover intention* dengan tingkat tinggi terbanyak terdapat pada responden dengan jenis kelamin laki-laki.

Selanjutnya analisis deskripsi tabulasi silang yang dilihat dari usia dengan tingkat *turnover intention*. Berdasarkan hasil analisis tingkat *turnover intention* yang tinggi berdasarkan usia didominasi oleh subjek dengan usia 22 – 23 tahun. Hal ini selaras dengan penelitian Alfiah

(2013) yang menyatakan bahwa karyawan dibawah usia 25 tahun lebih berpotensi memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya.

Analisis deskripsi tabulasi silang yang dilihat dari Pendidikan terakhir dengan tingkat *turnover intention*. *Turnover intention* dengan tingkat tinggi pada subjek berpendidikan SMA/SMK sebanyak 22 orang, *turnover intention* dengan tingkat tinggi pada subjek berpendidikan Diploma (D-1, D-2, D-3) sebanyak 6 orang dan tingkat *turnover intention* yang tinggi pada subjek berpendidikan Sarjana (S-1, S-2, S-3) sebanyak 27 orang. Dapat dilihat tingkat *turnover intention* yang tinggi terbanyak terdapat pada subjek dengan pendidikan terakhir sarjana. Hal ini selaras dengan pendapat Suryani & Heryana (2018), yang menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan tinggi 2,18 kali lebih mungkin untuk ingin berhenti bekerja dibandingkan karyawan dengan tingkat pendidikan rendah.

Analisis deskripsi tabulasi silang yang dilihat dari masa kerja dengan tingkat *turnover intention*. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan tingkat *turnover intention* yang tinggi didominasi oleh subjek dengan masa kerja 1 hingga 2 tahun. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sopiah (2008) bahwa kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya akan menurun seiring dengan meningkatnya masa kerja mereka. Niat untuk meninggalkan pekerjaan lebih tinggi pada karyawan dengan masa kerja pendek.

Analisis deskripsi tabulasi silang yang dilihat dari status pekerjaan dengan tingkat *turnover intention*. *Turnover intention* dengan tingkat tinggi pada subjek dengan status karyawan tetap sebanyak 24 orang, *turnover intention* dengan tingkat tinggi pada subjek dengan status karyawan tidak tetap atau kontrak sebanyak 14 orang dan tingkat *turnover intention* yang tinggi pada subjek dengan status karyawan part time sebanyak 17 orang. Dapat dilihat *turnover intention* dengan tingkat tinggi didominasi oleh subjek dengan status karyawan tetap.

Analisis deskripsi tabulasi silang yang dilihat dari pendapatan tiap bulan dengan tingkat *turnover intention*. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan tingkat *turnover intention* yang tinggi terbanyak terdapat pada subjek dengan pendapatan Rp.2.000.000 hingga 3.000.000. Menurut Siwi (2021), terdapat korelasi positif antara besaran gaji yang diperoleh dengan keinginan untuk keluar dari pemberi kerja. Tingkat ketidakpuasan atau ketidaksesuaian yang tinggi dengan pendapatan yang diperoleh akan menghasilkan tingkat *turnover intention* yang tinggi.

Dalam penelitian ini tidak luput dari kendala dalam pengambilan data dan kekurangan selama proses implementasi. Temuan penelitian juga jauh dari sempurna dan masih kurang mampu memberikan wawasan lebih jauh tentang *turnover intention* secara lebih detail. Oleh karena itu keterbatasan maupun kelemahan dalam temuan ini dapat digunakan sebagai materi pembelajaran untuk dioptimalisasi kedepannya khususnya mengenai pengambilan subjek, pengolahan data,

dan mekanisme penelitian serta penentuan faktor dari responden yang tidak dapat dikendalikan oleh peneliti. Kemudian, ketepatan dan ketelitian peneliti dalam menganalisis data juga menjadi salah satu tantangan pada penelitian ini dan beberapa kondisi yang tidak dapat dijelaskan juga dapat mempengaruhi tiap variabel pada penelitian ini.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Didasarkan pada hasil dan pembahasan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ditemukan adanya pengaruh positif *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat *job insecurity* maka, semakin tinggi juga *turnover intention* yang dimiliki karyawan generasi Z.
2. Ditemukan adanya pengaruh negatif komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka semakin rendah tingkat *turnover intention* yang dirasakan karyawan generasi Z.
3. Ditemukan adanya pengaruh *job insecurity* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z. Variabel *job insecurity* dan komitmen organisasi secara simultan memberikan kontribusi pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 23%, sedangkan 77% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Dalam penulisan penelitian ini masih ditemukan banyak kekurangan yang dapat diperbaiki oleh penelitian selanjutnya. Terdapat juga saran yang dapat dipertimbangkan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat mengenali karakteristik generasi Z dan memiliki strategi khusus yang mampu menurunkan tingkat *turnover intention* pada karyawan generasi Z. Hal ini dapat dilakukan dengan menyesuaikan berbagai harapan yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan serta meningkatkan kesejahteraan setiap karyawannya. Agar karyawan merasa aman bekerja untuk perusahaan dan tidak mempertimbangkan untuk keluar, penting bagi perusahaan untuk melakukan manajemen SDM.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat melakukan penelitian dengan wilayah populasi dan sampel yang lebih luas dan banyak. Selain itu juga dapat mempertimbangkan faktor lain yang memengaruhi *turnover intention* untuk memperluas kajian yang terkait dengan *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F. (2012). Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Jurnal Sosial Dan Psikologi*, 1(2), 52–58. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>
- Amalia, A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial pada Perusahaan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologica*, 2(1), 63–71. <https://doi.org/0.21831/ap.v1i1.34120>
- Andrea, B., Gabriella, H. C., & Tímea, J. (2016). Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106. <https://doi.org/0.7441/joc.2016.03.06>
- Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention (Studi Pada Losari Hotel Sunset Bali). *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 31. <https://doi.org/0.23887/pjmb.v1i1.19428>
- Aprilianingsih, S. (2020). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98. <https://doi.org/0.37366/ekomabis.v2i01.71>
- Ariawaty, R, N & Evita, S, N. (2018). *Metode Kuantitatif Praktis*. Bandung. Bima Pratama Sejahtera.
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revi). Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/0.5465/256569>
- Audina, V., & Tatang Kusmayadi. (2018). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Turnover Intention. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntans*, 10(1), 85–101. <https://doi.org/0.32503/revitalisasi.v11i1.2534>
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bester, F., Roodt, G., & Bosch, A. (2012). Work identity, work engagement, and turnover in multicultural workplaces. *Proceedings of the Pan Pacific Conference XXIX*, 226–230.
- Cahya Milia Tirta Safitri. (2020). *Hubungan Antara Kebersyukuran Dan Job Insecurity Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan*. Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Cascio, W. F. (2015). *Managing human resources*. New York: McGraw-Hill.

- Crow, M. M., Lee, C. B., & Joo, J. J. (2012). Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers: An investigation of job satisfaction as a mediator. *Policing*, 35(2), 402–423. <https://doi.org/0.11083639511211230156>
- Dewi, G. K., & Budiono, B. (2020). Peran Mediasi Organizational Commitment pada Pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Pancaputra Mitratama Mandiri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1133. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1133-1145>
- Dharma, C. (2013). Hubungan antara turnover intention dengan komitmen organisasional di PT X Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, 1(2).
- Dwiyanti, N. K. D., Wimba, I. G. A., & Sanjaya, P. K. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover intention Pada Karyawan Bali Bird Park, Singapadu, Gianyar Putu Krisna Adwitya Sanjaya (3) (1)(2)(3). *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, Dan Pariwisata*, 3(3), 430–439.
- Elvianita, U., & Muchtar, B. (2020). *The Effect of Job Insecurity, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention at Andalas University Hospital*. 152(2013), 785–797. <https://doi.org/0.2991/aebmr.k.201126.086>
- Febriany, C. O., Harini, S., & Yuningsih, E. (2021). The Effect of Job Insecurity and Job satisfaction on the Turnover Intention Daily Employees. *Jurnal Visionida*, 7, 33–42.
- Firdaus, F., & Lusiana, H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.31602/atd.v4i1.1874>
- Fitta, R., Dewi, F. I. ., & Idulfilastri, R. M. (2020). *The Role of Job Insecurity and Organizational Commitment to Turnover Intention on Startup Employee*. 478(Ticash), 561–565. <https://doi.org/0.2991/assehr.k.201209.086>
- Greenglass, E. R. (2002). Proactive coping and quality of life management. In E. Frydenberg (Ed.), *Beyond coping: Meeting goals, visions, and challenges* (pp. 37–62). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/med:psych/9780198508144.003.0003>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/0.5465/amr.1984.4279673>
- Halim, L., & Antolis, K. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 2(2), 177–186. <https://doi.org/0.47065/ekuitas.v2i2.667>
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Maria M Minarsih. (2016). Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).

- Handaru, A., Rahman, N., & Parimita, W. (2021). *Pengaruh Job Insecurity dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Industri Manufaktur (Automotive Dan metal Part)*. 12(1), 15–39.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Ika Rizky Rhamadanningrum. (2020). *Pengaruh Role Conflict Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Kategori Generasi Milenial*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- I Putu, S. P., & Trisnawati, N. L. D. E. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Alfamart Se-Kecamatan Sawan. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 255–264. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i2.823>
- Indarwati, D. A., & Harsono, Y. T. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing Pt X. *Flourishing Journal*, 2(2), 91–96. <https://doi.org/10.17977/um070v2i22022p91-96>
- Jobplanet. (2017). *Tingkat Kesetiaan Karyawan dari Berbagai Generasi di Dunia Kerja*. Jobplanet. <http://blog.id.jobplanet.com/tingkat-kesetiaan-karyawandari-berbagai-generasi-di-dunia-kerja/>
- Kang, D. seok, Gold, J., & Kim, D. (2012). Responses to job insecurity: The impact on discretionary extra-role and impression management behaviors and the moderating role of employability. *Career Development International*, 17(4), 314–332. <https://doi.org/10.11083620431211255815>
- Kurniawan, D., Purwana, D., & Widiyastuti, U. (2016). Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Turnover Intention: Studi pada Karyawan PT. X di Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 65–78. file:///Users/andreaquez/Downloads/guia-plan-de-mejora-institucional.pdf%0Ahttp://salud.tabasco.gob.mx/content/revista%0Ahttp://www.revistaalad.com/pdfs/Guias_ALAD_11_Nov_2013.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v66n3.60060.%0Ahttp://www.cenetec
- Kusuma Wardani, B., Sari Qurniawati, R., & Surya Putra, Y. (2019). *Upaya Peningkatan Komitmen Organisasional Generasi Z Melalui Psychological Capital dan organizational Citizenship Behavior (Studi Kasus Pada Karyawan Generasi Z Di Kota Salatiga)*. September.
- Lalu Abdillah Rizky Setiawan. (2018). *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Bank*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Leovani, E., & Inharjano, A. (2020). *Turnover Intention as an Impact of Job Insecurity Among Bank Employees*. 394(Icirad 2019), 32–36. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200115.006>
- Mawei, R. (2016). Job Insecurity, Komitmen Organisasi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Intention To Quit. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 17–32.
- Mobley. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. PT Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.

- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/0.1037/0021-9010.63.4.408>
- Moorhead dan Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad Irfan Nasution. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3)(3), 407–426. <https://mix.mercubuana.ac.id/media/224238-pengaruh-stres-kerja-kepuasankerja-dan-6636a624.pdf>
- Muhid, A. (2019). *Analisis Statistik 5 Langkah Praktis Analisis Statistik Dengan SPSS For Windows*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- N. Allen, & J. Meyer. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Ni Luh Eva Riantini, I Wayan Suartina, & I Gede Aryana Mahayasa. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Journal of Applied Management Studies*, 2(2), 79–90. <https://doi.org/0.51713/jamms.v2i2.34>
- Nopiando, B. (2012). Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 1–6. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2637>
- Nurdiana Dihan, F., & Noufaldi Dwi Prasetyo, F. (2022). Pengaruh Job Insecurity dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Pengaruh Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Panji Putra Perkasa Yogyakarta. *AMIK PGRI Kebumen*, 1(1), 73–91.
- Nyoman, N., Mita, A., Anjani, D., & Rahyuda, A. G. (2020). The Role of Organizational Commitments in Mediating the Effect of Job Insecurity on Turnover Intention on Non-Permanent Employees. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 11, 123–128. www.ajhssr.com
- Nyoman, N., & Sri, Y. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia Keinginan untuk berpindah (turnover intention) merupakan permasalahan yang sangat serius dalam manajemen sumber daya manusia (Fah et. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412–3441.
- Pebrida Saputri, Tetra Hidayati, D. L. (2020). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Stres Kerja, Kinerja, Dan Turnover Intention Karyawan Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk*. 16(3), 235–259.
- Prasetyani, D., Hindriari, R., & Maulana, S. R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Apotek Kimia Farma Tangerang. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 193. <https://doi.org/0.32493/j.perkusi.v1i2.11034>
- Puangyoykeaw, K., & Nishide, Y. (2015). Organizational Commitment and Turnover Intention in Low-Skilled Immigrant Workers in Thailand: An Empirical Assessment of Need Satisfaction, Job Satisfaction and Overall Life

- Satisfaction Factors. *International Journal of Business and Management*, 10(5). <https://doi.org/0.5539/ijbm.v10n5p98>
- Putrayasa, I. K., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 25–37. <https://doi.org/0.32795/widyaamrita.v1i1.1144>
- Rahmizal, M., & Novia, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Brahma Bina Bakti Mill Jambi. *Jurnal Pundi*, 05(01), 31–44. <https://doi.org/0.31575/jp.v5i1.337>
- Rastati, R. (2018). Media literasi bagi digital natives : perspektif generasi z di jakarta media literacy for digital natives : perspective on generation z in jakarta. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 06(01), 60–73.
- Ratna Kartika, A. W. G. (2022). Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Turnover Intention Generasi Z Melalui Internal Communication Dan Employee Engagement. *Journal Scientific Of Mandalika (JSM)*, 3(7), 993–1016.
- Riana, I. G., Minarsari, M., & Piartini, P. S. (2017). Implikasi Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention To Leaven To Leave. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 3(2), 206–225. <https://doi.org/0.24034/j25485024.y2019.v3.i2.4069>
- Riga Martina Yulian Fatiqoh, R. S. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Universitas Telkom. *EProceeding of Management*, 7(2), 3824–3831.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salimah, Z. (2021). Literatur Review: Turnover Intention. *Literatur Review: Turnover Intention Youth & Islamic Economic Journal*, 1(1), 1–5.
- Shofiatul Khasanah; M. Ridwan Basalamah; & Nurhidayah. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Majoin Coness Indonesia Di Malang*. 12(01), 510–518.
- Slamet, Riyanto, and H. A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, 29(6), 680–702.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional* (Edisi I). Yogyakarta : Andi Offset.
- Suciati, Andi T. H., dan M. M. M. (2015). Job Insecurity And Job Stress Effect Of Turnover Intention On PT. Berkas Abadi Surya Cemerlang Semarang (Ho). *Journal of Management*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/0.36684/33-20201-680-686>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sukwadi, R., & Meliana, M. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan turnover intention karyawan usaha kecil menengah. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 3(1), 1–9. <https://www.neliti.com/publications/27552/faktor-faktor-yangmempengaruhi-kinerja-dan-turn-over-intention-karyawan-usaha-k>
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Suryani, R., & Heryana, A. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Di Rumah Sakit Hermina Daan Mogot Tahun 2018. *Journal Universitas Esa Unggul*, 1–8.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23–42. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z>
- Takase, M. (2010). A concept analysis of turnover intention: Implications for nursing management. *Collegian*, 17(1), 3–12. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2009.05.001>
- Toly, A. A. (2001). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intentions pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3(2), 102–125.
- Uktutias, S. A. M., Masyfufah, L., & Iswati, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Jurnal Kesehatan Politeknik Negeri Jember*, 9(1), 15–20.
- Utama, A. P., & Basri, A. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Juke Solusi Teknologi. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 4(3), 347–376.
- Utami, F. P., & Siswanto, T. (2021). Pengaruh Employer Branding Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Generasi Z Pada Industri FMCG. *Liquidity*, 10(2), 236–246. <https://doi.org/10.32546/lq.v10i2.1327>
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97–115. <https://doi.org/10.32528/jsembi.v8i2.1787>
- Wijaya, E. F. (2010). *Pengaruh Job Insecurity, Komitmen Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intention To Quit (Studi Pada PT. Bank Jatim Cabang Malang)*. Universitas Brawijaya, Malang.
- Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). Generasi Z & Revolusi Industri 4.0 Penulis. In *Pena Persada Redaksi* (Issue July). https://www.researchgate.net/publication/343416519_Generasi_Z_Revolusi_Industri_40
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23.